▶ Actas

6B
Segunda parte

Conferencia Internacional del Trabajo - 109.ª reunión, 2021

Fecha: 19 de junio de 2021

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 y su adenda «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante» 5

II. Discusión de los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas 47

III. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales) 74

Tayikistán (ratificación: 2009) 74

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) 74

Belarús (ratificación: 1956) 99

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 99

Ghana (ratificación: 2000) 135

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ... 135

Turkmenistán (ratificación: 1997) 162

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 162

Zimbabwe (ratificación: 1998) 184
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 184
Etiopía (ratificación: 1963) 207
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 207
Honduras (ratificación: 1995) 229
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) 229
Camboya (ratificación: 1999) 251
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 251
Mozambique (ratificación: 1996) 277
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) 277
China - Región Administrativa Especial de Hong Kong (notificación: 1997) 299
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 299
Namibia (ratificación: 2001) 332
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 332
Kazajstán (ratificación: 2000) 358
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 358
Iraq (ratificación: 1959) 383
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 383
Rumania (ratificación: 1958) 399
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) 399
El Salvador (ratificación: 1995) 420
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 420
Maldivas (ratificación: 2014) 442
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) 442
Colombia (ratificación: 1976) 452
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 452
Kiribati (ratificación: 2009) 489
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) 489
Estado Plurinacional de Bolivia (ratificación: 1977) 504
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) 504

Anexo

I. Cuadro de las memorias debidas en 2020 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 18 de junio de 2021) (artículos 22 y 35 de la Constitución)..... 527

II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) (Memorias recibidas hasta el 18 de junio de 2021).. 530

I. Discusión sobre el Estudio General y su adenda «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante»

Presidenta. Pasamos al orden del día de esta tarde. La sesión de hoy se dedicará, tal y como se anuncia en el programa de trabajo de nuestra comisión, a la discusión del Estudio General de 2020 de la Comisión de Expertos titulado *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* y su adenda de 2021.

Voy a dar paso a la discusión sobre el Estudio General, pero antes quiero informar a la Comisión de que el Grupo de los Empleadores ha expresado su deseo de extenderse más de lo habitual. Tras consultar con la Mesa de la Comisión, he accedido a la petición del Grupo de los Empleadores de formular una intervención larga al principio del debate y de reducir su intervención final en consecuencia. Por lo tanto, se respetará el tiempo total asignado a sus intervenciones, pero se distribuirá de forma diferente.

Miembros trabajadores. El Grupo de los Trabajadores desea, en primer lugar, dar las gracias a la Comisión de Expertos por el Estudio y su adenda, ambos de gran calidad. Entre las mejoras, cabe destacar que el Estudio está redactado en un lenguaje accesible y transparente, y que en él se tratan temas de manera transversal, lo que enriquece los puntos de vista que recoge. Sin embargo, se puede observar que, al contrario de lo que se suele hacer, el Estudio no lleva lo suficientemente lejos la consolidación y la sistematización de las interpretaciones que la Comisión de Expertos da al contenido de los instrumentos.

Después de estas observaciones en cuanto a la forma, permítanme expresar las reflexiones del Grupo de los Trabajadores sobre el fondo. Sería ilusorio creer que un estudio de esta magnitud puede abarcarse en unos pocos minutos, por lo que debemos limitarnos a algunos elementos. Nuestra intervención se guiará por una doble perspectiva: el alcance y las consecuencias de los instrumentos en general, y su aplicación en el contexto de la pandemia.

El primer tema es la política de empleo. El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que es el instrumento emblemático en este ámbito, habla de la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. Varios comentarios del Estudio se basan en esta noción de productividad para extraer una serie de consecuencias. Esto implica que es necesario detenerse para examinar detenidamente la cuestión. Está claro que el aumento de la productividad, es decir, la mejora de la eficacia en la producción, ha sido hasta ahora esenciales para la actividad económica. No obstante, es importante introducir algunos matices.

En efecto, no es posible obtener un aumento significativo de la productividad en todos los ámbitos. Por ejemplo, este concepto resulta totalmente inadecuado para la economía del cuidado en su conjunto.

Asimismo, basar la política de empleo exclusivamente en este aspecto podría llevar a un callejón sin salida, dado que los aumentos registrados en varios países se han estancado y los países en desarrollo correrán la misma suerte una vez alcanzada cierta etapa.

Es probable que este fenómeno se acentúe, ya que la historia de las epidemias nos enseña que tienden a reducir la productividad de forma duradera.

Lo más importante es que, si queremos realmente invertir esta tendencia, será necesario un aumento drástico de la inversión pública y privada. De hecho, queda excluido que el aumento de la productividad se consiga ampliando el tiempo de trabajo.

Por tanto, la única vía posible es la de las cuantiosas inversiones para integrar los flujos de innovación en el circuito de producción. También se impone una gran inversión en la formación de los trabajadores, así como en la mejora de las infraestructuras y la modernización del aparato productivo. Tanto las autoridades públicas como los empleadores tienen una responsabilidad fundamental a este respecto.

En relación con el papel que deben desempeñar las autoridades públicas, el enfoque global implica poner en cuestión los marcos presupuestarios, que a menudo impiden la inversión pública. Esto es especialmente cierto en el caso de los países europeos, pero también en el de los países del Sur, cuyas capacidades financieras se ven mermadas por el servicio de la deuda debido a sus elevados niveles de deuda pública. Insistamos en que el sector privado debe desempeñar un papel clave en la dinámica de creación de empleo, pero también en que el papel de los Estados como fuerza motriz es crucial. Por lo tanto, es esencial que estos adopten un papel activo en este sentido.

A este respecto, el Estudio contiene observaciones sobre medidas para incentivar a las microempresas y las empresas pequeñas, incluidas las reducciones fiscales. Si bien hay que velar por un reparto equitativo del esfuerzo fiscal, también hay que ser conscientes de que, sin recursos suficientes, los Estados no podrán invertir ni satisfacer las necesidades colectivas, lo que acabará repercutiendo negativamente en la actividad económica y generando más deuda pública. Por último, para cerrar este tema, debemos mencionar también la inversión extranjera directa, que puede tener un impacto positivo en el empleo. Sin embargo, hay que tener cuidado con los posibles efectos negativos, como el hecho de que algunos Estados «vendan» los derechos de los trabajadores para atraer esta inversión.

El segundo aspecto que me gustaría tratar es la relación de trabajo. El mundo del trabajo está en constante evolución, siguiendo las dinámicas económicas que conforman nuestras sociedades. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), proporciona un marco sólido para enmarcar las relaciones de trabajo y hacer las distinciones necesarias. Este marco sigue siendo pertinente en varios aspectos.

Sin embargo, se observa que, además de las relaciones de trabajo encubiertas que deben reclasificarse, las nuevas formas de trabajo no encajan necesariamente en los marcos habituales. Algunos experimentos en diversos países han intentado abordar la cuestión creando categorías intermedias entre «trabajador asalariado» y «trabajador por cuenta ajena». Es obvio que estos experimentos no han tenido el éxito esperado. Por lo tanto, es esencial explorar otras vías. Merece la pena examinar si la categoría de los trabajadores asalariados debe ampliarse a otras relaciones distintas de las caracterizadas por un vínculo jurídico de subordinación. En la misma línea, la vía que se plantea en el Estudio sobre la integración del trabajador en la organización de la empresa podría ser un punto de partida útil para enfocar ciertas relaciones.

Quiero referirme brevemente a la flexibilidad de las relaciones de trabajo. El Estudio ofrece un catálogo muy instructivo de las distintas herramientas para aumentar la flexibilidad de la mano de obra. Los contratos de duración determinada, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial e incluso los empleos de «cero horas» son herramientas que precarizan a los trabajadores. Uno se pregunta qué más se podría inventar en este ámbito. Ha llegado el momento de poner fin a esta tendencia, especialmente en el contexto de la recuperación posterior a la crisis de la COVID-19. No hay análisis empíricos que respalden la idea de que la escasa reglamentación del trabajo conduzca a una mayor prosperidad. Por el contrario, los costes sociales de esta flexibilización excesiva muestran la gravedad de la situación. Por otra parte, la pandemia

ha puesto de manifiesto la magnitud de los daños causados por estas opciones políticas, que ya es hora de abandonar.

Otro tema que ha saltado a la palestra por la crisis sanitaria es el trabajo a domicilio. Como se ilustra en la Adenda, la situación tiene sus pros y sus contras. Por un lado, el auge del teletrabajo ha permitido limitar las consecuencias económicas negativas. Por otro lado, ha suscitado preocupación por el respeto del tiempo de trabajo y del derecho a la desconexión y el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como acerca del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Estas consideraciones deben llevarnos a estudiar mejor estos aspectos y velar por el respeto de todos los derechos de los trabajadores en lo relativo a esta forma de realización del trabajo.

Otra dimensión del trabajo a domicilio se refiere a los trabajadores que no teletrabajan. Son aquellos y aquellas que a menudo son invisibles y a quienes esta crisis ha otorgado notoriedad. Se han visto muy afectados por los efectos de la pandemia, por lo que merecen una gran atención. Dado que a menudo se les paga a destajo, las normas sobre el tiempo de trabajo suelen aplicarse mal en este caso, lo que exige enfoques innovadores para garantizar estos derechos.

No se puede hablar de empleo sin tratar el reto de la economía informal. Un tema tan amplio merecería un estudio propio. Limitémonos a insistir en la necesidad de analizar las causas estructurales de este fenómeno.

Una de las vías que plantea el Estudio es analizar los vínculos con la economía formal. Efectivamente, no se trata de dos universos aislados, sino que tienen fuertes interacciones, cuyo examen permite determinar soluciones. Por ejemplo, en las cadenas de suministro, la existencia del trabajo informal permite contar con una mano de obra totalmente flexible y que puede explotarse a placer.

El Estudio también dedica una gran atención a determinadas categorías, como los trabajadores con discapacidad, las mujeres, los trabajadores mayores, los jóvenes y los trabajadores migrantes. Me limitaré a los trabajadores con discapacidad y las mujeres. Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en determinadas formas de actividad, como el trabajo informal y el trabajo a domicilio. Esto aumenta su vulnerabilidad e implica que la dimensión de género debe ser parte integrante de la respuesta. En cuanto a los trabajadores con discapacidad, una sociedad se honra dándoles la oportunidad de participar en el esfuerzo productivo. Una sociedad solo es inclusiva en la medida en que ofrece a todos un espacio para ejercer sus competencias y habilidades.

La eficacia de los instrumentos examinados no puede lograrse sin un diálogo social fuerte y unos servicios de inspección de trabajo suficientemente numerosos y bien dotados, cuya importancia subraya acertadamente el Estudio. Lo mismo ocurre con la protección social, que desempeña un papel esencial en la estabilización económica y es una garantía del acceso a los derechos básicos.

Es evidente que el tema que nos ocupa está estrechamente relacionado con toda una serie de otros asuntos, con los que mantiene una relación de interdependencia. Cabe observar que, en cuanto nos ponemos a analizar el trabajo, de lo que se está hablando es de la edificación de toda la sociedad. A modo de conclusión, solo puedo expresar la esperanza de que nuestros debates den lugar a conclusiones capaces de responder a los desafíos que tenemos que afrontar.

Miembros empleadores. Deseamos agradecer a la Comisión de Expertos y a la Oficina la elaboración de este estudio general sobre los ocho instrumentos de la OIT en

materia de empleo. Creemos que el Estudio es oportuno, dado el efecto demoledor que la actual pandemia de COVID-19 está teniendo en el empleo en todo el mundo.

Destacamos los esfuerzos que los trabajadores y empresarios de los Gobiernos han realizado conjuntamente para salvaguardar el empleo durante la crisis. En la medida de lo posible, la necesidad de políticas que den prioridad al empleo continuará también en el proceso de recuperación y reconstrucción. La crisis de la COVID-19 ha demostrado una vez más el importante papel de las empresas sostenibles como agentes estabilizadores económicos y sociales de las sociedades. Esto debería reconocerse plenamente y tenerse en cuenta en el diseño de las políticas del empleo y afines para estar mejor preparados para cualquier crisis futura.

Hemos tomado nota del nuevo formato del Estudio General, y aunque apreciamos el nuevo diseño y las herramientas en línea integradas, que mejoran significativamente la legibilidad, queremos expresar nuestra preocupación por la nueva estructura y el contenido del Estudio. En primer lugar, nuestras preocupaciones se refieren a la cuestión de la profundidad del examen. La Comisión de Expertos solo aborda en profundidad algunas cuestiones, pero trata otros temas con menos detalle y en la medida en que se relacionan con el concepto subyacente de este estudio general. Recordamos que el objetivo del Estudio General es proporcionar un examen en profundidad de la legislación y la práctica nacional de los Estados Miembros en relación con determinados convenios y/o recomendaciones, incluyendo información sobre las modalidades y las dificultades de aplicación de las distintas disposiciones. Sin embargo, esto no es posible si solo se examinan algunas partes de las normas.

En segundo lugar, nos preocupa que el Estudio General se centre en los temas cubiertos por las normas y no en las normas propiamente dichas. Esto significa que el contenido de las normas pasa a un segundo plano frente a las propias opiniones y recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre los temas tratados. El capítulo sobre la promoción de una política de empleo incluyente y la Adenda 2021 son ejemplos de ello. Aunque este tipo de información es ciertamente útil, no cumple los requisitos de un Estudio General. El hecho de que ahora se espere que los estudios generales contribuyan también a las discusiones recurrentes correspondientes, no justifica, en nuestra opinión, que se conviertan en informes generales de la OIT sobre determinados temas.

A partir de estas observaciones generales, nos gustaría hacer comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General. Consideramos que el capítulo 1 sobre el Convenio núm. 122 es la pieza central del Estudio. El Convenio núm. 122 exige esencialmente que los Estados Miembros que lo ratifiquen declaren y persigan como objetivo principal una política activa destinada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Si bien el Convenio no prescribe los medios y estrategias para lograr este objetivo, debe reconocerse el papel clave del sector privado y de un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles para su consecución. Recordamos que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 establece que la OIT debe orientar sus esfuerzos a apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo, promoviendo un entorno propicio para el espíritu empresarial y las empresas sostenibles. En nuestra opinión, prestar la debida atención a las empresas sostenibles será esencial para garantizar una recuperación de la crisis intensiva en empleo y para permitir que las economías y las sociedades salgan de la crisis con mayor fuerza y vitalidad que antes. También confiamos en que la Comisión de Expertos tenga debidamente en cuenta un entorno propicio para

las empresas sostenibles en sus futuras evaluaciones y explicaciones del Convenio núm. 122 y de los demás convenios relativos al empleo.

En cuanto al impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo y las políticas de empleo, estamos de acuerdo en que la automatización y la robotización han mejorado considerablemente las condiciones de trabajo y han reducido los riesgos en muchos sectores. Sin embargo, cabe añadir que las nuevas tecnologías también tienen un importante potencial en la creación neta de empleo. Si bien es posible que la introducción de las nuevas tecnologías plantee nuevos retos a los que hay que hacer frente, al hacerlo hay que dar preferencia a las medidas que no obstaculicen los efectos de creación de empleo de las nuevas tecnologías. Para identificar las medidas apropiadas, podrían crearse órganos especiales de consulta para debatir y presentar sugerencias que puedan reforzar las ventajas de las nuevas tecnologías, incluso sobre las necesidades de adquirir competencias en el futuro. Además de los Gobiernos y los interlocutores sociales, estos órganos de consulta deberían incluir a empresarios, expertos y jóvenes.

Desaconsejamos los métodos intervencionistas, como la legislación que prevé la negociación colectiva obligatoria sobre la introducción de nuevas tecnologías y cuestiones conexas, que algunos países parecen haber introducido. Resulta poco acertado, en nuestra opinión, que la Comisión de Expertos permita estos métodos inadecuados, que además no están en consonancia con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y que han sido denunciados.

El segundo capítulo trata de la relación de trabajo y, en particular, de la Recomendación núm. 198. Aunque en la mayoría de los países la relación de trabajo sigue siendo la principal forma de trabajo dependiente, consideramos que la diversificación del mundo del trabajo y la aparición de modalidades nuevas y alternativas deben ser reconocidas y, en general, aceptadas favorablemente. Estas nuevas formas de trabajo tienen un importante potencial para integrar a más personas en el mercado de trabajo y contribuir así al pleno empleo, productivo y libremente elegido, de conformidad con el Convenio núm. 122.

Destacamos la importancia del párrafo 8 de la Recomendación núm. 198, que indica que «la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir con las verdaderas relaciones civiles o comerciales». A este respecto, nos gustaría decir lo siguiente. No existe una relación cuantitativa fija entre las relaciones civiles o comerciales y el empleo. Por lo tanto, el aumento de los contratos civiles o comerciales no es en sí mismo motivo de preocupación. Hay que reconocer que la mayoría de los trabajos pueden realizarse, en principio, tanto a través de contratos civiles o comerciales como del empleo. De hecho, casi no hay ningún tipo de trabajo que solo pueda realizarse en el marco de una relación de trabajo. En consonancia con el principio de libre elección de empleo que figura en la letra *c)* del artículo 1 del Convenio núm. 122 y en el marco de las normas aplicables, debe respetarse la elección de las personas de trabajar por cuenta propia y en el marco de un contrato civil o comercial del mismo modo que la elección de realizar una actividad en el marco de una relación laboral. Puede haber buenas razones para cualquiera de las dos opciones. A este respecto, cabe señalar que una relación de trabajo no solo conlleva derechos y beneficios, sino también deberes y obligaciones, por ejemplo, la obligación de cotizar a la seguridad social o de respetar un determinado horario de trabajo. Tomamos nota de las consideraciones detalladas sobre diversas formas de relaciones laborales, como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por llamada y los contratos de cero horas, aunque la Comisión de Expertos admite que la

Recomendación núm. 198 no se pronuncia al respecto. Del mismo modo, la Comisión de Expertos utiliza una referencia en el párrafo 4, *c)* de la Recomendación núm. 198 a los acuerdos contractuales que implican a múltiples partes para hacer comentarios detallados sobre la subcontratación de trabajo en plataformas digitales y cadenas de suministro.

Los empleadores consideran que las consideraciones y opiniones de la Comisión de Expertos a este respecto no se basan en las disposiciones de la Recomendación núm. 198 y, por lo tanto, quedan fuera del ámbito de este estudio.

El capítulo 3 trata de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), que es objeto de examen por primera vez en un estudio general. Estamos de acuerdo en que la transición de la economía informal a la formal es fundamental para el desarrollo. Si bien existe un amplio consenso sobre la necesidad de facilitar la transición a la economía formal, hay opiniones divergentes sobre cómo debe lograrse. Nosotros, como empleadores, estamos a favor de un enfoque progresivo que incluya medidas y políticas sostenidas para lograr el empleo pleno y productivo, y para reducir la pobreza, incluyendo medidas y políticas que minimicen los costes y aumenten los beneficios de la formalidad. Un proceso de transición debe tener en cuenta el contexto específico de cada país y el potencial existente.

La promoción de un entorno empresarial propicio, con previsiones sobre el espíritu empresarial, la creación de empleo y el desarrollo de competencias en el sector formal, es fundamental para absorber la actividad informal. En opinión de los empresarios, esto requiere una gobernanza adecuada, un entorno macroeconómico estable, la protección de los derechos de propiedad y un marco jurídico equilibrado que se aplique de forma efectiva.

Debe prestarse especial atención a los sistemas de incentivos bien construidos, que pueden contribuir eficazmente a reducir la informalidad. Entre ellos se encuentra el fácil acceso al crédito, a las tecnologías adecuadas y a los servicios de desarrollo empresarial.

Por otro lado, el exceso de reglamentación, los impuestos excesivos y la corrupción contribuyen de forma significativa a la informalidad. Los Gobiernos tienen un papel fundamental a la hora de crear el entorno necesario para la formalización y eliminar los obstáculos que representa.

El capítulo 4 del Estudio General trata del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y de la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). Estamos de acuerdo en que el trabajo a domicilio puede ser una alternativa válida al empleo regular en una empresa, en particular para los trabajadores obligados a ejercer su actividad a domicilio o que optan por esta alternativa, incluidos los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores que viven en zonas rurales o remotas, o los trabajadores con discapacidades. El trabajo a domicilio también puede ser una solución provisional para quienes están en proceso de transición de un trabajo a otro, o para quienes no han logrado hallar un empleo regular en una empresa.

En principio, los trabajadores a domicilio gozan de más independencia y pueden elegir cuándo trabajan y el ritmo de su trabajo. La tecnología ha mejorado las comunicaciones entre las empresas y los trabajadores, lo cual ha facilitado esta modalidad de trabajo. Trabajar a domicilio también permite evitar el tiempo de transporte y el costo que conlleva, y todo ello se refleja en el párrafo 484 del Estudio General.

Debe reconocerse plenamente el importante papel que el trabajo a domicilio desempeña en la provisión de puestos de trabajo y su contribución al pleno empleo, productivo y libremente elegido. Además, gracias a los avances tecnológicos, el trabajo a domicilio ha ampliado su ámbito de aplicación, pasando de los oficios y actividades tradicionales a nuevos modelos de ocupación, negocio y emprendimiento. El potencial de creación de empleo de esta forma de trabajo debe preservarse, fomentarse y, cuando sea posible, aprovecharse plenamente. Destacamos la diversidad de formas de trabajo a domicilio, que pueden ser realizadas por empleados, trabajadores, sin un estatus especial de trabajador a domicilio, pero también empresarios y contratistas independientes.

De acuerdo con artículo 1, *b)* del Convenio, las personas que tienen el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser consideradas trabajadores independientes en virtud de las leyes, reglamentos o decisiones judiciales nacionales, como los artesanos o los consultores profesionales autónomos, no están cubiertas por el Convenio. A la hora de determinar los criterios de estos trabajadores independientes a nivel nacional, se debe tener debidamente en cuenta su deseo de autonomía e independencia.

El capítulo 5 trata del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168). Apoyamos el enfoque de promover el uso de la tecnología para mejorar la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad a la rehabilitación, la formación y el empleo.

Un planteamiento especialmente útil que se ha aplicado algunos países parece ser el de ofrecer incentivos, asistencia financiera, contratos exclusivos o derechos de producción prioritarios a las empresas que emplean a personas con discapacidad, como parte de una política global de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Para lograr mayores tasas de empleo de las personas con discapacidad, también sería importante explorar los factores que contribuyen a su baja inclusión en el mercado laboral.

Por último, tomamos nota de la opinión de la Comisión de Expertos de que debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas para garantizar que el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 se ajusten en mayor medida a la terminología y los objetivos internacionales actuales en materia de discapacidades, y reflejen de forma más directa los elementos de la igualdad sustantiva e incluyente, abordando la dimensión de género de la discapacidad, así como el impacto de la discriminación interseccional, y la situación de rehabilitación profesional y empleo de las personas con discapacidad. No obstante, consideramos que el Convenio núm. 159 sigue estando actualizado. En cuanto al concepto y los objetivos, el Convenio evita las definiciones rígidas y ofrece una flexibilidad adecuada en su aplicación. Parece que sigue siendo ampliamente aceptado, como lo demuestra su ratificación a un ritmo superior a la media.

Observamos que el capítulo 6 se centra en el objetivo de aplicar y abarcar una política nacional de empleo que no solo cubra todos los aspectos del crecimiento y el empleo, sino que también sea inclusiva y garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en el mercado laboral, de modo que nadie se quede atrás. Observamos que las opiniones y recomendaciones presentadas aquí, en su mayoría, no tienen base en las normas internacionales del trabajo. Aparte de eso, nos parece que las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos no están lo bastante desequilibradas, lo que puede verse en los siguientes ejemplos:

En primer lugar, la Comisión de Expertos se preocupa por la redistribución de las ganancias de la productividad. Sin embargo, no se presta mucha atención a las formas de aumentar la baja productividad existente de ciertos grupos de trabajadores.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos parece desconfiar de las nuevas tecnologías y de las formas flexibles de trabajo, por lo que sospecha que aumenta el riesgo de clasificación errónea, lo que conduce a un alto nivel de falsos autónomos con el consiguiente riesgo de falta de protección laboral y social adecuada.

Sin embargo, la Comisión de Expertos no parece prestar demasiada atención a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y las formas flexibles de trabajo, ni a las formas de aprovechar su potencial para la creación de puestos de trabajo a distancia y la reducción del desempleo.

En tercer lugar, la Comisión de Expertos parece acceder a las nuevas formas de trabajo desde un punto de vista un tanto unidimensional. Se trata de si cumplen o no los requisitos de la relación laboral regular y en qué medida. De este modo, la Comisión de Expertos considera que otras modalidades de empleo y trabajo distintas de la relación laboral más típica, indefinida, a tiempo completo y dependiente, vienen asociadas a deficiencias en materia de trabajo decente, así como a una protección social más débil.

Sin embargo, la Comisión de Expertos no parece prestar demasiada atención a cómo la diversificación de las formas de trabajo refleja también la necesidad de una mayor flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores, así como las expectativas cambiantes de los clientes y de los consumidores y clientes comerciales.

Pasando al capítulo 7, estamos de acuerdo en que la aplicación de la normativa laboral vigente, incluida la relativa a la relación laboral, requiere la supervisión de su cumplimiento y ejecución, tal como se refleja en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). La inspección de trabajo desempeña un papel importante en este sentido, no solo en lo que se refiere a garantizar el cumplimiento de la legislación, sino también, y lo que es tal más importante, en lo que se refiere a proporcionar información técnica y asesoramiento a los empresarios y trabajadores.

Nos sorprende que la Comisión de Expertos considere que los sistemas de gobernanza privada sean una respuesta a la globalización económica y a la inadecuación de las instituciones de gobernanza pública para hacer frente a las presiones sociales generadas por la globalización. Y, siguiendo con la cita, efectivamente, mientras las empresas operan más allá de las fronteras nacionales, las instituciones públicas, que normalmente son nacionales, tienden a perder su impacto.

Nos preguntamos si esto significa que la Comisión de Expertos quiere decir que ya no tiene sentido mantener la responsabilidad de los Gobiernos nacionales de garantizar el cumplimiento de los convenios ratificados en su territorio, y que la garantía del cumplimiento debe dejarse en manos de los sistemas de gobernanza. Esta sola impresión podría ser muy arriesgada, ya que todo el sistema de normas internacionales del trabajo depende de la responsabilidad de los Estados nacionales representados por sus Gobiernos en el cumplimiento de los convenios ratificados.

Con respecto al capítulo 8, observamos que las perspectivas de ratificación de los tres Convenios examinados en este estudio general, a saber, el Convenio núm. 122, el Convenio núm. 159 y el Convenio núm. 177, son limitadas. En particular, parece que existen importantes obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 177, que es también el menos ratificado de los tres convenios. La lección que se desprende de esto es que no es aconsejable establecer normas vinculantes a nivel internacional sobre

determinadas formas de trabajo, en particular cuando estas formas de trabajo son extremadamente diversas, tanto a nivel nacional como internacional, como es el caso del trabajo a domicilio.

También planteamos dudas en cuanto a la utilidad y la conveniencia de la Recomendación núm. 198, habida cuenta de su enfoque excesivamente limitado de la relación de trabajo, que puede entrar en conflicto con muchas relaciones de contratistas independientes.

Dicho esto, los empleadores consideran que los demás instrumentos relativos al empleo, es decir, el Convenio núm. 122, el Convenio núm. 159, la Recomendación núm. 168, la Recomendación núm. 169 y la Recomendación núm. 204, conservan globalmente su pertinencia como puntos de referencia para la elaboración de políticas ponderadas que contribuyan a alcanzar el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La importancia de que las políticas se centren en el empleo y la continuidad de las empresas a medida que la crisis se atenúa ha quedado patente en la actual pandemia de COVID-19. Las normas de la OIT mencionadas anteriormente, cuando su aplicación se adapta minuciosamente a la situación y las necesidades particulares de los países, pueden contribuir efectivamente a la construcción de sociedades, economías e instituciones más resilientes y, por tanto, contribuir a allanar el camino hacia un futuro del trabajo sostenible.

Como conclusión, para garantizar una recuperación sostenible e intensiva en empleo y para proteger los medios de vida en la aplicación del Convenio núm. 122, relativo a las políticas de empleo, se debe prestar la debida atención a la creación de un entorno verdaderamente propicio para las empresas, incluidas las microempresas, y las pequeñas y medianas empresas. Como señala la Comisión de Expertos en su adenda, página 8, las economías y las sociedades necesitan medidas intermedias y a largo plazo para salir de las crisis más fuertes y resilientes que antes. La asistencia de la OIT en materia de políticas de empleo debería incluir el asesoramiento sobre medidas que ayuden a garantizar que las empresas puedan desempeñar su papel en este proceso.

Miembro gubernamental, Portugal. Tomo la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**Turquía, República de Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova, Armenia** y **Georgia**.

En primer lugar, nos gustaría agradecer a la Comisión de Expertos la excelente redacción de su informe y su adenda. Proporciona una base sólida para nuestros debates en esta comisión y también en el documento final sobre la COVID-19. Y, lo que es más importante, también proporcionará una referencia muy útil para las políticas de empleo eficaces basadas en las normas internacionales del trabajo.

También queremos elogiar la aportación de los mandantes a este estudio general, que subraya su compromiso de garantizar un empleo pleno, productivo y libremente elegido.

El mundo del trabajo ha cambiado significativamente en la última década desde el último debate sobre los instrumentos de empleo. Debido a los cambios medioambientales y sociales, y como resultado de los avances tecnológicos, existen nuevas oportunidades y desafíos que los Gobiernos deben tener en cuenta a la hora de

diseñar las políticas de empleo y en sus esfuerzos, junto con los interlocutores sociales, para garantizar y promover el trabajo decente para todos.

En el último año, nuestros mercados de trabajo se han visto golpeados por una gran sacudida, que ha dejado a cientos de millones de personas sin ingresos o con unos ingresos significativamente reducidos, exacerbando la pobreza y ampliando las desigualdades. La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de contar con políticas de empleo integrales que garanticen que no se quedan atrás los más vulnerables en el mercado laboral. Esta es nuestra oportunidad para reconstruir mejor y debemos aprovecharla.

Para ello, la Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con una recuperación justa y equitativa de la crisis, que se refleja en nuestro plan de recuperación *Next Generation EU*. Además, apoyamos estos esfuerzos también a nivel mundial, a través de la iniciativa Team Europe.

Hasta el 1.º de enero de 2021, hemos recaudado más de 40 000 millones de euros para apoyar a nuestros países socios a hacer frente a la pandemia, lo que incluye ayudarles a repuntar económicamente y promover el trabajo decente y el empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Los Estados miembros de la Unión Europea coordinan sus políticas económicas y de empleo a través del Semestre Europeo. La Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible establece la sostenibilidad, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica como principios rectores que sustentan los planes nacionales de recuperación y resiliencia.

La OIT desempeña un papel normativo único a la hora de garantizar que el crecimiento económico vaya de la mano del trabajo decente y, como tal, debería desempeñar un papel clave y proactivo a la hora de abordar las consecuencias de un mundo laboral cambiante en consonancia con la Declaración del Centenario. La Unión Europea y sus Estados miembros siguen estando dispuestos a apoyar a la OIT y al multilateralismo efectivo en las políticas sociales y de empleo.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve los puntos débiles de nuestras políticas de empleo. Los trabajadores de la economía informal han sido los primeros en padecer las dificultades socioeconómicas derivadas de la pandemia. Es preciso realizar esfuerzos adicionales para fomentar la transición de la economía informal a la formal, al tiempo que se mejoran las condiciones de trabajo en la economía informal. También es importante diseñar políticas de empleo incluyentes, en consulta con los interlocutores sociales, y garantizar la protección laboral para todos, prestando especial atención a los jóvenes y las mujeres, así como a los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, los trabajadores de las minorías, los poco cualificados y las personas con discapacidad.

En lo que respecta a la discapacidad, la Unión Europea y sus Estados miembros observan con satisfacción que en las últimas décadas se han realizado avances significativos en el tratamiento de la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. El Acta Europea de Accesibilidad, aprobada en 2019, se ocupa de la obligación de la Unión Europea y de sus Estados miembros de aplicar la accesibilidad tal como se desprende de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Seguimos comprometidos con la promoción de los derechos de las personas con discapacidad y con la igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo, como también se indica en la Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030.

Los jóvenes suelen estar entre los más expuestos a los embates económicos del mercado laboral. Este es el caso de esta pandemia. Apoyarles en la búsqueda de empleo, educación o formación es esencial para garantizar un futuro saludable para nuestros mercados de trabajo y nuestras sociedades.

Las políticas de empleo eficaces y basadas en datos empíricos deben estar firmemente arraigadas en datos pertinentes fiables. La OIT debe ayudar a los mandantes a reforzar las capacidades de recopilación y procesamiento necesarias, y promover las ventajas y los fundamentos de unos datos de mayor calidad y desglosados por sexo. Esto es importante para definir los retos, supervisar las tendencias y elaborar soluciones, incluso para establecer políticas activas del mercado de trabajo bien orientadas.

Para garantizar con éxito una transición justa y equitativa hacia un futuro laboral sostenible desde el punto de vista medioambiental, económico y social, es primordial reforzar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, con el fin de apoyar la transición de las personas a lo largo de su vida laboral y garantizar que los sistemas de educación y formación respondan a las necesidades del mercado laboral. El reciclaje y la mejora de las cualificaciones deberían ser un elemento crucial de las políticas activas del mercado laboral.

La pandemia ha acelerado los profundos cambios que ya estaban surgiendo en el mundo del trabajo. La Unión Europea y sus Estados miembros señalan que las relaciones laborales siguen siendo el canal más eficaz para garantizar la protección del trabajo. Si bien la evolución del mundo del trabajo puede requerir la revisión de ciertas nociones, es clave que las normas de protección laboral y los mecanismos existentes de protección social no se vean mermados por ello.

La Unión Europea y sus Estados miembros saludan la publicación del reciente informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* sobre el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo y piden a la OIT que continúe sus esfuerzos para explorar las oportunidades y los desafíos que presenta el crecimiento de estas plataformas y la economía del trabajo esporádico. En este sentido, esperamos con interés la reunión tripartita prevista para 2022.

La pandemia ha dado lugar a una nueva realidad, con un número cada vez mayor de personas que teletrabajan o trabajan desde casa de forma habitual. Es probable que tras la pandemia surjan nuevas modalidades de «trabajo híbrido». Por ello, creemos que sería oportuno celebrar debates en profundidad sobre cómo deben gestionarse estos cambios en el mundo del trabajo, incluyendo el examen de los conceptos que figuran el Convenio núm. 177.

Para concluir, mientras debatimos la respuesta estratégica para la recuperación de la crisis de la COVID-19, debemos tener presente que el empleo es la mejor forma de salir de la pobreza, por lo que estamos dispuestos a trabajar junto con todos los mandantes y otras partes interesadas pertinentes para lograr un empleo pleno, productivo y libremente elegido en todo el mundo.

Interpretación del árabe: **observadora, Consejo de Cooperación del Golfo (CCG)**. Tengo el placer de hablar ante su respetada Comisión en nombre de los Estados miembros del CCG, a saber, **los Emiratos Árabes Unidos, el Reino de Bahrein, el Reino de Arabia Saudita, el Sultanato de Omán, el Estado de Qatar y el Estado de Kuwait**. Nuestro más sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Oficina Internacional del Trabajo por haber preparado este excelente documento.

Los Estados del CCG siguieron con interés el contenido de ambos documentos, es decir, el Estudio General elaborado el año pasado en relación con la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, y el segundo documento elaborado este año, que la Comisión de Expertos dedicó a debatir nuestra crisis actual, la pandemia de COVID-19 y su impacto en el mercado laboral a nivel mundial.

El Estudio General y su adenda llegan en un momento en el que el mundo del trabajo está sufriendo el impacto de la pandemia, en el que la reducción de la actividad empresarial y del empleo está dando paso a la reducción de personal y a las dificultades de las empresas para hacer frente a la pandemia; todo ello coincide también con el surgimiento de nuevas formas de modelos de empleo para hacer frente a la crisis que añaden más presión en la desviación hacia actividades informales y no tradicionales.

El documento plantea temas diversos y múltiples, abarcando una serie de convenios y recomendaciones que aparecen por primera vez destacados al mismo tiempo. Se centra en las políticas de empleo, a la vez que plantea los retos de la economía verde, el impacto tecnológico, los problemas de las modalidades contractuales modernas, los modos de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, el trabajo a domicilio, el empleo de las personas con discapacidad, el empoderamiento de las mujeres y la consecución de la igualdad de género.

En el CCG nos damos cuenta del lugar que ocupa el empleo en el contexto del mundo del trabajo, que se puso de manifiesto en el documento, así como en la Declaración del Centenario de la OIT de 2019, en relación con el futuro del trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de 2030. Nos esforzamos con todas nuestras capacidades administrativas y humanas para traducir el contenido de estas directivas para tener un entorno de trabajo estable basado en decisiones sólidas, previendo el futuro y dando curso a ellas en todos los aspectos de la realidad laboral con el fin de lograr la inclusividad protectora y la justicia social.

Los Estados del CCG han logrado muchos hitos en el ámbito del empleo teniendo en cuenta sus especificidades demográficas y sociales. Por ejemplo, han regulado el trabajo a domicilio e incentivado su crecimiento y contribución al proceso productivo nacional. En cuanto a las personas con discapacidad, los países del CCG han elaborado conjuntamente una guía para la terminología de las personas con discapacidad y las necesidades especiales de rehabilitación con el fin de alcanzar el espíritu y los objetivos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad consagrados por las Naciones Unidas en 2006. También creen en la rehabilitación de los discapacitados para que pasen de una situación de dependencia a otra en la que sean productivos y contribuyan plenamente a la sociedad y en la que nadie se quede atrás por motivos y obstáculos medioambientales y sociales.

La pandemia de COVID-19 nos ha cogido a todos por sorpresa y ha afectado en gran medida a nuestra agenda y preocupaciones principales. Toda nuestra atención tuvo que centrarse en hacer frente a las consecuencias de los cierres, el distanciamiento físico, el aislamiento y las exigencias de cuarentena, que obstaculizaron el flujo normal de la vida y la producción, y por ello nos hemos centrado en la recuperación de la crisis. Sin embargo, estas interrupciones violentas recuerdan una vez más la importancia del trabajo decente en un mundo cambiante, incluso imprevisible, como demuestra el caso de la pandemia, para la que ningún Estado, ni siquiera nuestra organización, ha establecido ningún plan de contingencia.

Por lo tanto, para contener posibles calamidades de este tipo, nos gustaría reafirmar los principios del trabajo decente y la justicia social en cualquier política

nacional y hacer hincapié en un mayor papel de la OIT en la adopción de un sistema de alerta temprana para mitigar sus posibles efectos catastróficos.

Miembro gubernamental, Suecia. Los países nórdicos, **Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia**, agradecen a la Comisión de Expertos su estudio general sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

Queremos plantear la cuestión de la igualdad de género como medio para lograr un trabajo pleno, productivo y libremente elegido. En las observaciones finales, la Comisión de Expertos recuerda acertadamente que la igualdad de género es esencial para la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores. La Comisión de Expertos concluye que la igualdad de género debe estar arraigada en las políticas nacionales de empleo, así como en cualquier política de reducción de la pobreza. Las mujeres de todo el mundo siguen encontrando obstáculos para acceder al empleo, a los puestos de decisión y a los puestos de trabajo en determinados sectores. Esto, combinado con la distribución desigual del trabajo no remunerado, se traduce en diferencias en las condiciones de trabajo, como la brecha salarial de género y la sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, lo que se traduce en la persistencia de déficits de trabajo decente.

En algunas partes del mundo, las mujeres son excluidas injustificadamente de muchos empleos, lo que limita su posibilidad de elegir libremente su trabajo. Las mujeres deben tener derecho a ejercer libremente cualquier trabajo o profesión y las exclusiones deben determinarse de forma objetiva, sin basarse en estereotipos y prejuicios negativos sobre los roles de hombres y mujeres. Cuando la OIT realizó una encuesta sobre las actitudes de las mujeres y los hombres respecto a la igualdad de género en el mercado del trabajo, resultó evidente que la mayoría de los hombres y las mujeres preferirían que las mujeres tuvieran trabajos remunerados. Al analizar los obstáculos, la conciliación entre la vida laboral y familiar fue casi universalmente uno de los principales desafíos mencionados. A través del diálogo social se puede facilitar la transición de la economía informal —en la que predominan las mujeres— a la economía formal.

Esto también señala el vínculo entre la Comisión de Expertos y el Comité de Protección Social de la Unión Europea, a saber, la importancia de que existan guarderías a precios asequibles, así como la importancia de abordar y promover una distribución equitativa del trabajo doméstico y de la carga de cuidados no remunerados entre mujeres y hombres. La economía de los cuidados es un factor que contribuye al impulso de la igualdad. La ausencia de servicios asequibles de cuidados y la tendencia de las mujeres a asumir, de forma desproporcionada, la responsabilidad de la prestación de cuidados no remunerados y no valorados, o infravalorados, son ampliamente reconocidos como obstáculos cruciales para el avance de las mujeres en el trabajo. La economía del cuidado está creciendo, y la demanda de cuidados aumenta en todas las regiones. Resolver los déficits de trabajo decente y las lagunas en el marco legislativo es esencial. Dado que el sector de los cuidados es el principal empleador de mujeres, las políticas de igualdad de género son esenciales para garantizar que el trabajo de cuidados sea altamente valorado en la sociedad, así como para asegurar que el sector de los cuidados atraiga a más hombres. Un aspecto importante es la distribución equitativa de los puestos de poder. Por lo tanto, es necesario que aumente la proporción de mujeres en puestos de dirección tanto en las empresas como en el sector público y la administración.

Es importante empoderar a las mujeres, compartiendo el trabajo de cuidados no remunerado en el hogar para garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, eliminar la violencia y el acoso laboral y garantizar la igualdad salarial, así como reforzar el protagonismo y el liderazgo de las mujeres. Dado que las empleadas están muy organizadas, al menos en los países nórdicos, animamos a todos los mandantes a dar un paso adelante y a realizar más esfuerzos para que la igualdad de género en el trabajo sea una realidad y para luchar, en particular, contra las persistentes diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Miembro trabajador, Ghana. Me complace compartir con ustedes el ejemplo de Ghana con respecto al proceso de elaboración y aplicación de la política nacional de empleo.

En abril de 2015, tras un amplio proceso de consultas entre los ministerios competentes y los interlocutores sociales, se puso en marcha en Ghana una política nacional de empleo. El objetivo de esta política es crear oportunidades de empleo remunerado y decente para que la creciente mano de obra mejore sus condiciones de vida y contribuya al crecimiento económico y al desarrollo nacional en el marco de la equidad, la justicia, la seguridad y la dignidad. En concreto, se espera que la política alcance cuatro objetivos mayores: crear más puestos de trabajo decentes para satisfacer la creciente demanda de empleo; mejorar la calidad de los puestos de trabajo para los que están empleados; aumentar la productividad laboral, y reforzar la gobernanza y la administración del trabajo en el país.

Los sindicatos plantearon una serie de demandas durante el proceso. Entre ellas, la necesidad de que el Gobierno adoptara un enfoque más activo para resolver el problema del desempleo, especialmente entre los jóvenes; que corrigiera la naturaleza precaria del trabajo en el sector agrícola, y que apoyara a las instituciones del mercado laboral para garantizar el suministro de información oportuna sobre el mercado laboral para la toma de decisiones y la planificación.

No cabe duda de que la aplicación de la política nacional de empleo ha sufrido algunos reveses debido al estallido de la pandemia de COVID-19. Como todos ustedes saben, la pandemia ha tenido un impacto devastador en nuestra economía y en el empleo. Los ingresos y los medios de subsistencia, especialmente en los sectores más afectados, como el de la hostelería y la restauración, y entre determinados grupos, como las mujeres y los jóvenes. A medida que el país comienza a poner en práctica sus planes y programas de recuperación, es primordial que se coordinen de acuerdo con los objetivos generales de la política nacional de empleo. Además, para que las políticas y programas de empleo tengan éxito, deben incluir plenamente a los interlocutores sociales en su diseño, aplicación y revisión. También es necesario disponer de datos sobre el mercado de trabajo que sirvan de base para la elaboración de políticas y la toma de decisiones. Si bien la política nacional de empleo ha producido algunos resultados prometedores desde 2015, quedan enormes desafíos por delante para superar los efectos negativos de la pandemia en la economía. Por lo tanto, el empleo decente debe seguir siendo la máxima prioridad para el Gobierno en sus acciones inmediatas y a largo plazo. Además, las normas internacionales del trabajo deben seguir siendo el centro de cualquier respuesta a nivel mundial y nacional, y la OIT debería supervisar de cerca los esfuerzos y ayudar a los Estados Miembros a nivel nacional y mundial para garantizar una recuperación rica en empleos y un cambio estructural sostenible.

Miembro empleadora, Argentina. En esta oportunidad queremos hacer un par de comentarios sobre las consideraciones vinculadas a nuestro país.

En primer lugar, en cuanto a la relevancia de la iniciativa privada y al crecimiento económico sostenible como motor de la generación de empleo, queremos subrayar la importancia de contar con marcos institucionales claros para poder crear empleo productivo y de calidad. En el caso argentino, creemos que es urgente discutir una transición desde las normas de emergencia diseñadas para contener los efectos de la crisis hacia políticas que faciliten un entorno propicio para la recuperación desde el abordaje de tres aspectos fundamentales. Primero, los factores de competitividad sistémica incluyendo el acceso a la infraestructura y al financiamiento; la estabilidad cambiaria y el acceso a tasas de interés razonable; el contexto macroeconómico con políticas de desarrollo productivo que impulsen la innovación, el aprovechamiento de la tecnología, la calificación y formación del personal y la escala de producción, y por último, elementos dentro del sistema tributario que acompañen estas políticas, incentiven la inversión, la transferencia de tecnologías y la innovación aplicada. Es necesario discutir una estrategia integral nacional de desarrollo, y esta discusión debe darse en consulta con los actores sociales para garantizar un adecuado equilibrio entre las medidas de protección y los incentivos hacia las inversiones y las mejoras de productividad.

En segundo lugar, con respecto a la relevancia de ciertas formas de trabajo y su tratamiento normativo, creemos que las restricciones implementadas para abordar la crisis sanitaria han repercutido en la organización del trabajo y han acelerado la adopción de nuevas tecnologías, que se han apoyado también en modalidades de trabajo diversas que han dado lugar a nuevas relaciones de empleo. Algunas modalidades han resultado elementos clave para evitar una mayor pérdida de empleos a causa de la crisis, así como facilitar la incorporación de grupos desfavorecidos como las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. Coincidimos con los expertos en la necesidad de evaluar a nivel nacional si la legislación vigente sigue siendo apropiada para responder a estas realidades y reflexionar sobre la mejor manera de regular las nuevas formas de trabajo. Adicionalmente, la negociación colectiva libre y voluntaria es también una herramienta con probados beneficios para abordar estas realidades de manera eficiente y equilibrada. Las normas del trabajo no deberían ir en contra de esta reconfiguración ni intentar encorsetar estas nuevas relaciones dentro de definiciones binarias, sino por el contrario, buscar la forma más adecuada de regularlas para aprovechar sus beneficios y acelerar la creación de puestos de trabajo con el objetivo de promover la formalización y el acceso a la protección social.

Por último, queremos resaltar que el diálogo social tripartito ha sido y continúa siendo central para coordinar la respuesta a la COVID-19 en la Argentina. No solo se alcanzó un acuerdo nacional para el sostenimiento del trabajo y la producción entre la Unión Industrial Argentina y la Confederación General de Trabajo, sino que se han firmado numerosos protocolos sectoriales, paritarios, salariales e incluso acuerdos de subvención por falta de disminución de trabajo, y todos estos acuerdos han sido de gran relevancia para asegurar la sostenibilidad de las empresas y en especial de las pequeñas y medianas empresas que tanto impacto tienen sobre el empleo.

Reiteramos, por lo tanto, la importancia de contar con mecanismos institucionalizados que garanticen la consulta efectiva de los actores sociales, en especial, con respecto a las políticas integrales de empleo para alcanzar un desarrollo sostenible y con inclusión social.

Miembro gubernamental, Turquía. Agradezco a la Comisión de Expertos su estudio general exhaustivo y actualizado, y aprovecho esta oportunidad para informar a

la Comisión de las medidas de gran alcance adoptadas por el Gobierno de Turquía para hacer frente a la pandemia.

En primer lugar, quisiera señalar que Turquía ha ratificado los Convenios núms. 122 y 159, dos de los tres Convenios examinados en el Estudio General, y ha aplicado los principios consagrados en ellos al formular políticas de empleo. Al igual que en otros países, la pandemia ha tenido algunos efectos negativos en Turquía. Hemos tomado medidas decisivas rápidamente, y las hemos aplicado con eficacia. El 18 de marzo de 2020, una semana después de irrumpir la pandemia, se anunció el Programa de Protección de la Estabilidad Económica a fin de equilibrar los efectos adversos de la pandemia. El Programa consiste en un conjunto de 21 medidas, muchas de las cuales están relacionadas con el mercado de trabajo. Además, también hemos puesto en práctica el Programa de Salvaguardia de la Protección Social desde los primeros días de la pandemia, con objeto de garantizar que ninguno de nuestros trabajadores y empleadores sufra en estos tiempos difíciles.

Este programa se apoya en cuatro pilares, a saber, la vida laboral, la seguridad social, los servicios sociales y la asistencia social. En el marco del pilar de la vida laboral del Programa, hemos proporcionado un total de 55 000 millones de liras turcas para prestar apoyo financiero a nuestros ciudadanos, incluidos 33 200 millones de liras turcas destinados a subvenciones para el trabajo a tiempo reducido; 11 400 millones de liras turcas para ayudas salariales en efectivo; 5 900 millones de liras turcas para prestaciones de desempleo, y 4 500 millones de liras turcas para el apoyo a la normalización.

Seguimos protegiendo tanto a nuestros trabajadores como a nuestros empleadores a través de las normas sobre la vida laboral. Existe el proceso de solicitud y las condiciones de utilización de las prestaciones por trabajo a tiempo reducido, que entraron en vigor el 26 de marzo de 2020. Con la aprobación del Presidente, el plazo para solicitar prestaciones por trabajo a tiempo reducido se ha extendido hasta el 13 de junio de 2021. Además, hemos estado proporcionando ayuda salarial en efectivo a los empleadores que no cumplían los requisitos para recibir prestaciones por trabajo a tiempo reducido. Hemos introducido en la legislación modalidades de trabajo flexibles y a distancia. Se ha concedido a los funcionarios públicos mayores de 60 años, a las mujeres embarazadas, y a las personas con enfermedades crónicas una licencia administrativa con un salario íntegro.

Además, hemos ayudado a nuestros trabajadores que se han reincorporado a su trabajo habitual subvencionando su prima del seguro de seguridad social durante un periodo de hasta seis meses. También hemos adoptado las medidas necesarias en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo en estrecha consulta con las partes interesadas pertinentes. En suma, podemos decir que hemos movilizado todos nuestros recursos para afrontar el impacto económico y social de la pandemia.

Miembro trabajador, Camerún. Los avances de la inteligencia artificial, la automatización en el trabajo y la pandemia de COVID-19 nos han hecho tomar conciencia de la urgencia de adaptarnos a los cambios en el mundo del trabajo y, sobre todo, de las lecciones que hay que aprender de la crisis de la COVID-19. En efecto, la revolución 4.0, que por el momento ha destruido más que creado empleo, sumada a la pandemia de COVID-19 han afectado gravemente las regiones del mundo con alto crecimiento demográfico, como África, donde ha provocado la pérdida de millones de puestos de trabajo, la falta de cobertura de la seguridad social y el incumplimiento de las normas laborales internacionales. Conviene actuar con rapidez, sobre todo en aras de garantizar la paz y la estabilidad social.

Los Estados solo pueden adoptar medidas eficaces si hay voluntad política. Por lo tanto, los Gobiernos son los primeros en ser llamados a esa tarea. Estos deben reconocer que el desarrollo de políticas eficaces y adecuadas a todos los niveles requiere un diálogo social inclusivo. El fomento del empleo y el trabajo decente en un mundo cambiante no puede lograrse sin la participación de los interlocutores sociales a todos los niveles, incluido el sector informal. Las distintas políticas que promueven el empleo decente deben ir acompañadas de mecanismos de seguimiento/evaluación que permitan tomar medidas correctivas en lugar de abandonarlas.

En el contexto camerunés, existen órganos de diálogo social a todos los niveles. Pero, desgraciadamente, los interlocutores sociales no siempre son consultados e implicados. Y cuando lo son, sus propuestas no se tienen en cuenta.

Si se lamenta la falta de diálogo con el Gobierno, lo mismo ocurre con los empresarios, donde el diálogo es casi inexistente. Esto ha echado a perder políticas como el reciclaje, la empleabilidad de los trabajadores y el establecimiento de políticas adecuadas de salud y seguridad laboral en las empresas.

Entre las políticas afectadas que podemos señalar: en primer lugar, el documento de Estrategia de Crecimiento y Empleo, que fracasó porque no era inclusivo y, en segundo lugar, el Plan Nacional de Acción para el Empleo Juvenil, que era inclusivo, pero fracasó por falta de seguimiento o evaluación.

Otros ejemplos más recientes son la gestión de la crisis de la COVID-19, en la que el Gobierno, a pesar de sus buenas intenciones, tomó unilateralmente decisiones que tuvieron una eficacia discutible en cuanto a ciertas profesiones. También está el caso del proyecto de cobertura sanitaria universal, donde los representantes de los trabajadores que participaron no se reconocen en las resoluciones adoptadas por el Gobierno.

La cuestión del fomento del empleo y el trabajo decente en un mundo cambiante nos concierne a todos: Gobiernos, empleadores y trabajadores. Para ello, sería imprescindible que la OIT prestara un mayor apoyo a sus mandantes tripartitos en la elaboración y el seguimiento periódico de las políticas de empleo.

Dado que el sector agrícola es una importante fuente de empleo en muchos países en desarrollo, como el Camerún, será necesario centrarse en la agricultura y los sectores afines para lograr un crecimiento productivo del 7 por ciento anual en los países menos desarrollados —de conformidad con la meta 8.1 de los ODS y el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos— tal como establece la meta 8.5 de los ODS.

Teniendo en cuenta las consecuencias de la crisis sanitaria, es imperativo en nuestros Estados con alto crecimiento demográfico desarrollar y establecer bases de protección social, para integrar en la legislación nacional a los trabajadores del sector informal que, en su mayoría, siguen excluidos de la protección social.

En la misma línea, también debemos animar a nuestros Estados a que ratifiquen más convenios de la OIT, en particular el Convenio núm. 122, el Convenio núm. 159 y el Convenio núm. 177. Todo ello sin dejar de velar por el respeto y la aplicación de los demás convenios, que no son veleidades ni obsequios.

Miembro empleadora, Bélgica. Durante la pandemia las empresas se dieron cuenta de la importancia de contar con su capital humano y los trabajadores se dieron cuenta de la importancia del trabajo en sus vidas.

Los dos estudios generales de 2020 y 2021 ofrecen una visión general de los instrumentos normativos de la OIT que contribuyen a promover el empleo pleno,

productivo y libremente elegido. Destacamos la utilidad de estos estudios, ya que describen la aplicación de estos instrumentos en todo el mundo.

Sin embargo, estamos de acuerdo con las observaciones de carácter jurídico realizadas por el portavoz de los empleadores sobre los límites del papel de la Comisión de Expertos. Así, la protección social no pasa necesariamente por el prisma absoluto del contrato de trabajo indefinido. Este modelo no se corresponde con una gran variedad de situaciones contractuales para las que deben desarrollarse otros tipos de protección a nivel nacional, en estrecha consulta con los interlocutores sociales. Estoy pensando en los pisos de seguridad social, y también en la corrección de ciertos desequilibrios a través del derecho económico.

En Bélgica, las políticas de fomento del empleo son aplicadas por las autoridades regionales y federales. Los interlocutores sociales participan estrechamente, tanto en los órganos consultivos interprofesionales como en los comités de gestión de los servicios públicos de empleo. En contra de algunos comentarios de los sindicatos en el Estudio General, creemos que los dictámenes unánimes del Consejo Nacional del Trabajo —órgano consultivo paritario que también puede concertar convenios colectivos— son ampliamente respetados por el Gobierno.

Además, discrepamos del párrafo 116 del Estudio General. En ningún caso el Consejo Nacional del Trabajo —que es un órgano paritario, como he dicho, en el que mi organización representa a los empleadores— ha hecho una afirmación conjunta de que las medidas de flexibilización del mercado laboral con vistas a fomentar la creación de empleo hayan dado lugar a empleo de mala calidad.

Por el contrario, la fuerza del diálogo social estriba en tener en cuenta los intereses respectivos. Siempre ha habido que buscar el equilibrio entre los imperativos económicos y las necesidades sociales. Y no hay que olvidar poner en el mismo plano las cuestiones medioambientales, el tercer pilar de una sociedad sostenible. Un ejemplo de este difícil equilibrio es el desarrollo del comercio electrónico. Para satisfacer las necesidades del cliente (por tanto, no hablamos del empresario, sino del cliente e incluso del ciudadano), las empresas deben organizarse para entregar los productos solicitados «justo a tiempo». Si estos productos no se entregan al día siguiente, la actividad económica y los puestos de trabajo desaparecerán. Así, si no se alcanzan acuerdos equilibrados entre los interlocutores sociales sobre el trabajo vespertino entre las 20 y las 24 horas, imprescindible para preparar las entregas del día siguiente, estos puestos de trabajo se trasladarán —o simplemente se crearán— unos kilómetros más allá de nuestra frontera nacional.

Por supuesto, la calidad de estos trabajos debe estar garantizada. Pero la cuestión general merece ser considerada, sobre todo si queremos garantizar la financiación de nuestro sistema de protección social basado en las cotizaciones sociales, y por tanto en un número suficiente de empleos productivos, y por tanto aumentar la empleabilidad.

Para terminar, citaré el Estudio General: las políticas de empleo deben «tener en cuenta las necesidades de los individuos y de las empresas creadores de trabajo decente en un mundo del trabajo en plena evolución y que conduzcan a la realización de la agenda de la OIT relativa al trabajo decente, así como a la realización de los ODS de la Agenda 2030»

Miembro gubernamental, Ghana. Ghana acoge con satisfacción este estudio, que pretende abordar algunos temas cruciales que preocupan mucho a nuestros Estados y a los grupos regionales al examinar con mayor detalle dos categorías específicas de trabajadores: los trabajadores a domicilio y los trabajadores con discapacidad. En efecto,

un mundo del trabajo en constante evolución requiere nuestros esfuerzos colectivos para promover de forma duradera los intereses de todos —mujeres, hombres, jóvenes, personas mayores y personas vulnerables— como una manera segura de contribuir al desarrollo inclusivo.

En 2015, Ghana tuvo la grata oportunidad de que el propio Director General de la OIT lanzara su política nacional de empleo, que busca crear oportunidades de empleo remunerado y decente para la creciente fuerza de trabajo, entre otros, en el marco de la igualdad, la justicia, la seguridad y la dignidad. Esta política aboga por la creación de más oportunidades de empleo, incluidos los empleos verdes, y también por que los puestos de trabajo ya existentes, especialmente en la economía informal, sean más decentes.

Seis años después, Ghana ha formalizado el trabajo doméstico con la promulgación de una nueva reglamentación laboral denominada «Reglamento sobre los trabajadores domésticos de 2020 (L.I. 2408)». Este reglamento también contribuirá a reforzar los acuerdos contractuales de las mujeres migrantes en su búsqueda de una vida mejor en el extranjero y aborda las disparidades en los países de destino que tienen grandes déficits de trabajo decente.

Una vez más, esta normativa complementa la Ley del Trabajo de Ghana al establecer una relación de trabajo integral para los distintos tipos de trabajo doméstico y buenas condiciones laborales en lo relativo a la libertad sindical, el salario y los sueldos, el tiempo de trabajo, la licencia por maternidad y las modalidades de vivienda, entre otros aspectos.

Actualmente, el programa coordinado de políticas de desarrollo económico y social del Gobierno de Ghana para 2017-2024 se basa en la «Agenda para el empleo: crear prosperidad e igualdad de oportunidades para todos», que recoge el plan de desarrollo a medio plazo del país.

Además, la iniciativa de Ghana para la formalización de la economía informal, que dirige la Oficina del Vicepresidente de la República de Ghana, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales y otras instituciones relevantes, se apoya en cuatro pilares estratégicos, a saber, la identificación, la localización, la digitalización y la inclusión financiera.

Al margen de estas acciones bien intencionadas, siguen existiendo lagunas en la aplicación de los derechos, la accesibilidad, el empleo, la educación, el transporte y la atención médica para las personas con discapacidad, a pesar de que todos estos ámbitos están explícitamente recogidos en la Ley sobre personas con discapacidad, de 2006 (Ley núm. 715), que también exige la creación de un Consejo Nacional sobre la Discapacidad.

Por consiguiente, Ghana se alinea con las expectativas de la Comisión de Expertos de que este estudio proporcione orientación sobre la adopción de políticas y programas inclusivos, que tengan en cuenta las necesidades de las personas y los grupos desfavorecidos.

Miembro trabajador, Países Bajos. En nombre de la Confederación Sindical de los Países Bajos, me gustaría aportar nuestro punto de vista sobre cuestiones relacionadas con los comentarios de la Comisión de Expertos, como la gobernanza mundial y las responsabilidades de las empresas multinacionales.

Para promover esta responsabilidad, los Países Bajos lanzaron en 2014 una amplia iniciativa que reúne a diversas partes interesadas, los Pactos para una Conducta Empresarial Responsable a escala Internacional. Se trata de asociaciones entre empresas, el Gobierno, sindicatos y ONG de diversos sectores denominados de riesgo.

Por el momento, hemos registrado 12 acuerdos. Los más consolidados son los acuerdos para la banca, la industria de la piedra natural y el sector textil y de la confección.

Hasta ahora, se han obtenido resultados notables. Las empresas textiles y de confección participantes publican anualmente toda la información sobre sus centros de producción. Esto permite a los sindicatos y las ONG locales denunciar los casos de malas prácticas. El número de centros de producción que figuran en la lista que se publica ha pasado de menos de 3 000 en 2016 a más de 6 000 en 2018. Se ha creado un mecanismo independiente de reclamación y solución de conflictos único en el mundo.

Sin embargo, según una reciente evaluación independiente del KIT-Royal Tropical Institute, la política del Gobierno neerlandés para promover la responsabilidad de las empresas sigue siendo muy inadecuada. Los pactos no bastan por sí solos. El alcance de los acuerdos puede resultar demasiado limitado y las empresas siguen sin ofrecer a veces soluciones apropiadas para responder a los daños que han causado. Se necesitan mejoras sustanciales en cuanto al ámbito y el alcance de la responsabilidad social de las empresas, que solo pueden lograrse mediante acciones legislativas.

La Confederación Sindical de los Países Bajos recomienda que el Gobierno de los Países Bajos considere seriamente la posibilidad de introducir una legislación sobre la responsabilidad social de las empresas. La legislación a nivel nacional y también europeo debería responder a algunas exigencias muy básicas, que también llamamos elementos básicos.

El primero, los derechos sindicales, son clave y están estrechamente ligados a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en la que se resalta la importancia de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. También se conocen como derechos «habilitantes», que permiten la consecución de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT.

Para que el proceso de debida diligencia sea adecuado, es necesario hacer un seguimiento de toda la cadena de suministro e inversión.

En tercer lugar, sobre la base de los principios rectores de las Naciones Unidas, la legislación sobre debida diligencia ha de abordar las posibles repercusiones de las actividades empresariales y las inversiones en las personas y el medioambiente, y no solo los riesgos de la propia empresa.

En cuarto lugar, la consulta a las partes interesadas, y en especial a los sindicatos y las ONG, es una parte fundamental del diseño y la aplicación de toda legislación en materia de políticas.

En quinto lugar, la legislación sobre debida diligencia va acompañada de sanciones proporcionales. No cesarán las violaciones manifiestas de los derechos humanos y los perjuicios al medio ambiente, si las empresas pueden asumir con demasiada facilidad las sanciones.

En sexto lugar, poner remedio va más allá de asegurarse de que algo no vuelva a suceder. Cuando hay víctimas que han sufrido daños materiales o inmateriales, es necesaria una compensación significativa.

En séptimo lugar, es necesario que las empresas o las instituciones financieras elaboren planes de mejora con plazos determinados. Sin un calendario, los abusos seguirán produciéndose.

En octavo lugar, deben existir planes sociales en caso de despidos por cambios en las cadenas de suministro de las empresas.

En noveno lugar, debe garantizarse la supervisión a lo largo de toda la cadena de suministro. Los encargados de ese control deben poder realizar comprobaciones *in situ*, en los propios países de producción.

Y, en décimo lugar, hay que elaborar una disposición de no regresión, para que la siguiente legislación no socave las mejoras que hayan entrañado los acuerdos existentes en materia de protección social o medioambiental.

Miembro empleadora, España. La crisis sanitaria de la COVID-19 y las restricciones a la actividad y a la movilidad para contener esta pandemia han dejado secuelas sin precedentes, en términos de pérdida de vidas humanas y también sobre la economía global y el empleo. En este contexto, y como recoge el Estudio General, los Estados han adoptado de forma extraordinaria y urgente una batería de medidas para reducir el impacto de la crisis en las familias, en las personas trabajadoras y en las empresas.

Muchos países han adoptado estas medidas, fruto del diálogo social, lo que ha sido clave para favorecer acuerdos más eficaces en su implantación y más duraderos en el tiempo. Este es el caso de España, donde el compromiso del Gobierno, de los interlocutores sociales ha sido firme. Los cinco acuerdos sociales en defensa del empleo alcanzados permitieron, y permiten al día de hoy, desplegar una red de protección social, que a diferencia de lo ocurrido en crisis anteriores ha evitado una destrucción masiva de trabajo y ha contribuido a sostener el tejido productivo. Asimismo, en pleno COVID-19 se alcanzó un acuerdo para la regulación del trabajo a distancia más allá del teletrabajo como medida de contención sanitaria. Un acuerdo que ha dotado de seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras y ha impulsado la negociación colectiva y el acuerdo individual, para adaptar esta forma de organización del trabajo a las necesidades de las partes. También se logró un acuerdo para garantizar los derechos laborales de las personas que prestan servicio en las plataformas digitales de reparto. La Ley Rider determinando la presunción de laboralidad y recogiendo el derecho de la representación legal de los trabajadores, a conocer las reglas de los algoritmos que afectan a las condiciones de trabajo, un paso adelante sin ninguna duda en el reconocimiento de derechos y de protección social a todos los trabajadores. Todas estas medidas consolidan el objetivo de crecimiento sostenible del empleo en un entorno cambiante, pero no serán suficiente para recuperar los niveles de producción y de empleo previos a la pandemia.

Por ello, en esta fase actual en la que nos encontramos de transformación y de recuperación y en ese marco de diálogo social es imprescindible, primero, abordar las patologías del mercado laboral, en este caso, la alta temporalidad tanto del sector privado como del sector público, y el alto nivel de desempleo, incluyendo un alto nivel de desempleo juvenil. Además, hay que poner en marcha medidas políticas activas de empleo eficaces y eficientes, que favorezcan la recualificación de las personas trabajadoras, su empleabilidad, las transiciones en el mercado laboral. También deberán dirigirse a mejorar las perspectivas de empleo de las personas más vulnerables, especialmente los jóvenes y los desempleados de larga duración.

Hay que impulsar el desarrollo de competencias, fundamentalmente competencias tecnológicas y digitales y el aprendizaje a lo largo de la vida. Es fundamental profesionalizar la economía de los cuidados, con ello, facilitaremos la incorporación de la mujer en el mercado laboral. También hay que garantizar la sostenibilidad del sistema de protección social para garantizar nuestro estado del bienestar y, fundamental,

dotarnos de un marco jurídico que permita a las empresas adaptarse y seguir siendo competitivas en un entorno globalizado, ecológico, y digital.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. Argelia acoge con satisfacción los resultados del Estudio General titulado *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. Efectivamente, el Estudio se enmarca en los rápidos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

Por ello, Argelia destaca la importancia de las políticas de empleo en tiempos de crisis y celebra el compromiso constante y duradero de la Organización Internacional del Trabajo para ayudar a los países en desarrollo a aplicar una política de empleo global y coordinada, basada en una lógica de solidaridad y cooperación internacional.

Por consiguiente, Argelia siempre ha pedido que se refuercen las políticas para garantizar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y trabajo decente para todos. Argelia reafirma su compromiso con la promoción del empleo y la lucha contra el paro, que es uno de los objetivos estratégicos de la política nacional de desarrollo de Argelia.

La delegación argelina desea recordar que Argelia ha puesto en marcha diversos dispositivos para la aplicación de programas de modernización y refuerzo del servicio público de empleo, mediante la simplificación de los procedimientos, la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, y la adaptación del sistema de inserción profesional, basándose en un enfoque rotundamente económico del desempleo, en particular entre los jóvenes. Argelia también ha puesto en marcha mecanismos flexibles y de incentivos para las microempresas.

Argelia desea reiterar su firme determinación de contribuir a los esfuerzos e iniciativas destinados a promover el diálogo social para desarrollar un enfoque centrado en las personas de cara al futuro del trabajo, con un espíritu de solidaridad que permita encontrar soluciones pragmáticas adecuadas y mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de todas las categorías de trabajadores.

Además, la delegación argelina subraya que la crisis de la COVID-19 ha cambiado la situación del mercado. Hoy en día, la flexibilidad es necesaria y la transformación digital podría aumentar aún más las desigualdades.

Actualmente, las relaciones de trabajo son distintas, a veces por causas de fuerza mayor. En lo que respecta al sector informal, la crisis de la COVID-19 ha puesto de relieve los nuevos métodos de trabajo, y ahora tenemos que ocuparnos de estos nuevos sectores, de estas nuevas tecnologías, y transferirlos del sector informal al formal.

En cuanto al futuro del trabajo, el fenómeno de la transformación digital podría acentuar aún más las desigualdades. Por eso, es importante reforzar la capacidad de todos los países, especialmente de los países en desarrollo, para lograr una aplicación equilibrada y óptima de las medidas de acceso a las nuevas tecnologías y dotar a los trabajadores de las competencias y los conocimientos necesarios para utilizarlas.

Argelia sigue comprometida con la aplicación de la Declaración del Centenario, y apoyamos los enfoques flexibles y pragmáticos que se construyen en torno a una nueva generación de políticas de empleo, inclusivas y basadas en normas internacionales del trabajo claras, sólidas y actualizadas, para que podamos construir un futuro del trabajo mejor y decente para todos.

Miembro trabajadora, Francia. Mi intervención se centrará en la relación de trabajo. La situación laboral de los trabajadores de plataformas es objeto de debate desde hace algunos años en la Conferencia y en muchos países, ya que recientemente

se han dictado varias sentencias al respecto, sobre todo en Europa, por parte de diversos tribunales.

El 4 de marzo de 2020, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación de Francia calificó de «contrato de trabajo» la relación entre un conductor y una plataforma muy conocida. Según esta sentencia, los jueces sostienen que un conductor de esta plataforma es parte integrante de todo un servicio de transporte creado por la plataforma, el cual le impide crear su propia clientela o fijar libremente sus tarifas o las condiciones en las que presta su servicio.

Los jueces afirmaron que el empleo asalariado se deriva de una relación de subordinación del trabajador respecto del empleador, que siempre se ha caracterizado por un poder de dirección, control y sanción. El *Conseil des prud'hommes de Nantes* se basó en esta decisión el 23 de noviembre de 2020. Asimismo, el Tribunal de Apelación de París reconoció la existencia de un vínculo de subordinación entre esa misma plataforma y otro conductor por las mismas razones, y la empresa fue condenada a pagar 58 000 euros al conductor. Se han adoptado numerosas decisiones de reclasificación en esta plataforma o en otras, como en Suiza, a raíz del fallo del Tribunal de Apelación del cantón de Vaud de 23 de abril de 2020; en los Países Bajos, por fallo del Tribunal de Apelación de Ámsterdam con fecha de 16 de febrero de 2021; en Italia, por decisión de la Fiscalía de Milán de 24 de febrero de 2021, subrayando de paso en este caso la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo; en España, por una sentencia del Juzgado de Primera Instancia de Barcelona de 12 de enero de 2021 por el impago de las cotizaciones a la Seguridad Social por 748 repartidores considerados erróneamente como autónomos; o en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por la decisión de 19 de febrero de 2021 que recalifica la relación de trabajo como un contrato que da derecho al salario mínimo, a vacaciones remuneradas y a otras garantías colectivas que ofrece un contrato de trabajo.

Lo peor es que algunos Gobiernos, para evitar hablar abiertamente de una «tercera categoría» o «zona gris», como lo definen los expertos de la OIT, están tomando medidas para garantizar la supuesta representación colectiva de estos trabajadores. Así es en Francia, sobre la base del llamado informe «Mettling», ya que una orden prevé que se organice la representación colectiva de los trabajadores de plataformas de vehículos de transporte con conductor y de los repartidores que van en bicicleta. Por lo tanto, las elecciones se abrirán a sindicatos y a asociaciones y colectivos. Como recordatorio, cabe señalar que, si bien los sindicatos en Francia están sujetos a requisitos de representatividad desde 2008, no es el caso de las asociaciones y colectivos. Crear una forma específica de representación llevaría fácilmente a justificar una categoría específica o una tercera categoría más adelante. Un precedente de este tipo podría extenderse fácilmente a otros sectores de la economía, favoreciendo la ampliación de la zona gris en la que los trabajadores estarán en una situación cada vez más precaria, sus garantías colectivas se diluirán y sus sindicatos se disolverán progresivamente.

Los trabajadores de plataformas deben ser asalariados o gozar de una independencia económica auténtica y efectiva. Sin embargo, ya en 2006, los mandantes de la OIT se pusieron de acuerdo en lo relativo a la Recomendación núm. 198, en la que se establece muy claramente que la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador. En la Recomendación, en el párrafo 11*, b)*, se anima a, y cito, «consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios». En los párrafos 13, *a)*, *b)* y *c)* se enumeran distintos indicios, y uno se pregunta hoy qué es lo que motiva en última instancia este

debate si no es el debilitamiento de los derechos de estos trabajadores y, al mismo tiempo, de los sindicatos, para luego desarrollar este modelo en otros ámbitos de la economía. Como nos recordó nuestro portavoz al comienzo de la reunión de nuestra comisión, la precariedad, la desigualdad y la frustración nos llevan poner en cuestión nuestras democracias, con el peligro que eso conlleva.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire. Hoy en día, los mandantes tripartitos tienen que reflexionar sobre la cuestión de la promoción del empleo y del trabajo decente en un mundo cambiante y marcado por los efectos devastadores de la COVID-19, y sobre los medios eficaces para luchar contra la pandemia. El objetivo es garantizar un futuro seguro para quienes participan en el mundo laboral.

El compromiso constante de Côte d'Ivoire en este ámbito es incuestionable. El llamamiento a la solidaridad lanzado por el Presidente de la República de Côte d'Ivoire a los interlocutores sociales, y especialmente al sector privado, ha tenido una respuesta favorable, lo que ha permitido aunar esfuerzos para luchar contra los efectos perniciosos de la COVID-19 sobre el empleo, los medios de producción, los hogares y la población. En efecto, el diálogo social inclusivo y tripartito establecido en Côte d'Ivoire ha permitido a todas las partes de la lucha contra la pandemia (Gobierno, empleadores y trabajadores) tomar medidas para limitar las repercusiones de la COVID-19 en el mundo laboral.

Entre las medidas y acciones contundentes, el Gobierno ha puesto en marcha un plan de respuesta sanitaria de emergencia que ha reforzado los medios de prevención y protección. El Gobierno también ha ejecutado el Plan de Apoyo Económico, Social y Humanitario para proporcionar ayuda financiera directa a la población, las empresas y el sector informal.

En abril de 2020 se adoptaron medidas adicionales en favor de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se suspendieron o rescindieron, en términos de respaldo financiero. Más de 24 500 trabajadores se han beneficiado de esta ayuda. Todos estos mecanismos siguen en funcionamiento.

Se ha reforzado el marco jurídico e institucional con el apoyo de los interlocutores sociales para no limitarse a proteger a los trabajadores, sino para garantizar también la relación de trabajo mediante la introducción del teletrabajo y del desempleo parcial en nuestro corpus legislativo y reglamentario. Además, se ha aumentado el control operativo de los lugares de trabajo por parte de los servicios de inspección laboral.

Incluso, se están intensificando los esfuerzos para combatir la pandemia mediante la vacunación de segmentos de la población mayores de 18 años, incluidos los trabajadores. Se han administrado un total de 517 199 dosis de vacunas a más de 56 000 personas. Con el apoyo de los socios técnicos, financieros y del sector privado, el Presidente de la República se compromete a que Côte d'Ivoire pueda optar a ser uno de los países seleccionados para fabricar la vacuna anti-COVID en el continente africano.

La aplicación de algunas de las medidas de respuesta a la crisis podría estimular la futura ejecución de programas de desarrollo a largo plazo y la puesta en marcha del fondo de apoyo al sector informal. El Gobierno está haciendo todo lo posible para apoyar a los hogares más vulnerables mediante transferencias de efectivo, la subvención de las facturas de electricidad y el despliegue a gran escala de su cobertura médica universal.

Asimismo, el reto de fomentar los empleos verdes en Côte d'Ivoire sigue siendo una realidad a pesar de la persistencia de la crisis sanitaria. De acuerdo con el compromiso asumido en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Acción Climática, Côte d'Ivoire dispone desde el 2 de octubre de 2020 de un documento estratégico para la promoción

de empleos verdes. Este documento describe oportunidades para la creación de empleos verdes y decentes y define medidas específicas para lograr la inclusión de todos los ciudadanos. Côte d'Ivoire también se ha comprometido a trabajar para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este reto está siempre en el centro de nuestras reflexiones y acciones.

Miembro trabajadora, Sudáfrica. La pandemia de la COVID-19 ha puesto más aún de relieve que la atención de salud es un derecho humano al que el Estado debe conceder prioridad, y que no puede y no debería reducirse a una medida lógica de mercado.

Nos consuela que la Organización Mundial de la Salud haya realizado esta declaración oficial y elocuente. Queremos señalar al respecto que trabajar a domicilio en tiempos de la COVID-19 ha puesto más aún de relieve la urgencia de abordar las cuestiones de atención de salud, especialmente dado que un mayor número de trabajadores han estado más expuestos a otro tipo de retos, al tiempo que han experimentado el distanciamiento social y situaciones de aislamiento.

El trabajo a domicilio ha dado lugar al aumento de los problemas de salud mental de los trabajadores en todo el mundo.

La presión de cumplir los plazos en el trabajo se ha traducido en la disminución del tiempo dedicado a la familia y del tiempo de ocio. También hemos observado que los trabajadores trabajan demasiadas horas, tomando asimismo sustancias estimulantes para permanecer despiertos o trabajar más. Nuestros miembros han indicado igualmente casos en los que sus supervisores visitaron sus domicilios sin preaviso y sin previa invitación para espiar a los trabajadores. Además de que estas prácticas afectan el bienestar psicológico de los trabajadores, constituyen asimismo una invasión de la privacidad de la familia del trabajador y de la vida privada.

Asimismo, se han establecido las reuniones virtuales consecutivas, que no serían posibles en una oficina física. Al tener menos oportunidades para ponerse al día de una manera informal, muchos trabajadores están dedicando más tiempo a estas reuniones. Además de requerir mucho tiempo, estas reuniones por vídeo pueden causar fatiga y dar lugar a que los participantes se sientan, irónicamente, desconectados.

Tal como se ha documentado claramente, las trabajadoras se han visto, y siguen viéndose, desproporcionadamente afectadas por las modalidades de trabajo a domicilio. Hemos observado un aumento de la violencia doméstica de género, experimentada en mayor medida por las mujeres, con casos de muertes. La experiencia ha sido peor durante los periodos de confinamiento. Las mujeres, además de esforzarse por lograr sus objetivos laborales y cumplir sus plazos en el trabajo, han asumido una mayor carga de las tareas domésticas, además de hacer las veces asimismo de supervisoras de los docentes en línea de sus hijos. Para hacer frente a este incremento de las tareas, un mayor número de mujeres, especialmente las trabajadoras a domicilio establecidas, han tenido que recurrir a sus hijos, principalmente las niñas, como «trabajadores no remunerados» adicionales.

Lo que queremos decir es que las modalidades de trabajo a domicilio, sin unas cadenas de valor y de suministro bien consideradas e integradas, y sin acuerdos de diligencia debida y sistemas de cuidado infantil, fomentarán y conducirán fácilmente a la exacerbación del trabajo infantil. Lamentamos tomar nota de que la pandemia de la COVID-19, además de aumentar la incidencia del trabajo infantil en África y en otras economías pobres y en desarrollo, hará más difícil la recuperación sostenible y duradera si frena el desarrollo físico, psicológico, mental y académico de más niños.

Para los trabajadores de la economía informal, la mayoría de los cuales apenas pueden trabajar a domicilio, la situación es peor. Además, tienen unas condiciones de trabajo precarias, y la mayoría de ellos deben proporcionar su propio equipo de protección personal. Han perdido sus ingresos a causa de la pandemia de la COVID-19, y han gastado sus ahorros en atender sus propias necesidades esenciales y las de sus familias durante los confinamientos impuestos. La falta de disposiciones de protección social, especialmente en los países más pobres, significa que estas categorías de trabajadores se han enfrentado al dilema de permanecer en sus hogares, seguros pero hambrientos, o ir a trabajar y exponerse al riesgo de contraer el virus.

Dadas las escasas disposiciones de protección social disponibles en los países en desarrollo, los retos de promover el empleo y el trabajo decente en tiempos como estos requerirán compasión y solidaridad. La pandemia ha dado lugar a que la transición de la economía informal a la economía formal y la transformación de la economía informal sean más urgentes y necesarias. Ha hecho que las disposiciones de protección social sean fundamentales. Frenar las corrientes financieras ilícitas liberará más recursos para que los Gobiernos puedan financiar las disposiciones de protección social.

Una mejor financiación pública de la educación reducirá las preocupaciones de los trabajadores en torno a la educación de sus hijos. Los empleadores deben comprometerse a rediseñar el trabajo a domicilio integrando disposiciones para la protección y el cuidado de la salud mental.

Por último, convendría considerar una discusión internacional sobre como regular el trabajo a domicilio.

Miembro gubernamental, Suiza. Mi delegación ha tomado nota con gran interés del Estudio General y su adenda, que examinan con detenimiento estrategias en materia de empleo y de trabajo decente. En este contexto, quisiera subrayar algunos puntos concretos.

El Estudio General hace referencia a los ocho instrumentos diferentes que, a través de sus objetivos, pretenden promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido en un mundo que cambia rápidamente. La Comisión de Expertos ha podido poner de relieve los problemas persistentes y las lagunas jurídicas, desarrollando una serie de buenas prácticas y de iniciativas positivas. Estos análisis detenidos permitirán orientar mejor a los Estados Miembros. Suiza apoya estos resultados analíticos y les concede una gran importancia.

A fin de poner en práctica estos instrumentos, Suiza se apoya en varios pilares: propiciamos el diálogo social con los interlocutores sociales que acompañan todos los cambios, apoyamos una formación profesional dual que permite tener una mano de obra que se adapte a las necesidades del mercado, y alentamos la adquisición de nuevas competencias a lo largo de la vida.

Con objeto de adaptarnos al impacto de las nuevas tecnologías, emprendemos una estrategia digital. En relación con esto, los medios digitales permiten una mejor inclusión de las personas que tienen necesidades específicas. Además, contamos con un marco macroeconómico favorable que estimula la economía y la innovación, que son factores clave del crecimiento económico sostenible y del trabajo decente.

Al compartir con ustedes los pilares de nuestra política de empleo, subrayamos igualmente la importancia de la aplicación de estos instrumentos examinados por la Comisión.

En efecto, todos estos elementos nos permiten garantizar unas buenas condiciones marco en el contexto actual de la pandemia de COVID-19, que nos obliga a utilizar recursos importantes y a adoptar muy diversas medidas para estimular la economía y el empleo, apoyar a las empresas y los ingresos, y proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.

Como conclusión, tal como recuerda la Comisión de Expertos, el futuro del trabajo es ahora. El mundo evoluciona en el plano económico, medioambiental, político, jurídico, sanitario, sociocultural y tecnológico, de tal manera que nuestro paisaje se desajusta continuamente, lo cual brinda nuevas oportunidades. Suiza se compromete con el futuro del trabajo a través de un enfoque inclusivo y centrado en las personas, en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT.

Miembro trabajadora, Filipinas. INTUC y MPSBSI se suman a esta declaración. Esta intervención se centrará en la transición de la economía informal a la economía formal y en el Estudio General.

La población activa de Filipinas continúa esperando y pidiendo un Gobierno que se preocupe verdaderamente por sus ciudadanos. La crisis múltiple actual causada por la pandemia de COVID-19 sigue empeorando por la incapacidad del Gobierno de Filipinas de responder sistemáticamente a las necesidades de la situación.

La situación de la pandemia ha demostrado claramente las lagunas que existen en la protección de nuestros trabajadores de la economía informal. Esto lo pone de relieve la difícil situación que encara nuestro sector del transporte, en particular nuestros conductores y operadores de transporte público. También se han observado los problemas generalizados que surgen con la distribución de los subsidios gubernamentales, y las dudas que plantea el establecimiento de un sólido programa de empleo público. Estas son algunas de las cuestiones urgentes a las que nos enfrentamos en la actualidad. La gestión de nuestro programa de modernización del transporte ha sido desastrosa. Nuestras ciudades son testigo de que los trabajadores del transporte público esperan ardientemente que haya personas a las que transportar, ya que las rutas siguen suspendidas, lo cual causa grandes problemas para las numerosas personas que recurren a estos servicios. Los conductores de transporte público que osan protestar contra estas políticas generales han sido castigados con una pena de prisión por incumplir las normas de la cuarentena, para acabar contrayendo el virus en prisión, donde se encuentran hacinados.

Empeñados en utilizar la pandemia para eliminar gradualmente el transporte público tradicional, el Departamento de Transporte y Carreteras y el Consejo para la Regulación y Concesión de Licencias del Transporte por Tierra insistieron en imponer plazos para su consideración ante los estragos causados por la pandemia. Si bien los sindicatos y los defensores del transporte lograron posponer el plazo del 30 de junio de 2020 al 30 de diciembre de 2020, y luego al 31 de marzo de 2021, el Gobierno no ha hecho fácil para los trabajadores del transporte consolidar su franquicia, al imponer políticas que favorecen a las grandes empresas y que discriminan claramente el transporte público tradicional. Esto ha obligado a la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU) a presentar una queja ante el Tribunal Supremo.

A fin de asegurar un transporte seguro para los pasajeros y de mitigar al mismo tiempo la pérdida de ingresos de los trabajadores del transporte debido a las restricciones de la COVID-19, el NCTU, a través de una coalición, defendió la inclusión de un programa de contratación de servicios en la legislación (*Bayanihan to Heal as One*

Act No. 2). Sin embargo, en lugar de colaborar con las cooperativas de transporte público tradicional o antiguo, el Gobierno optó por tratar con los diferentes conductores y operadores de los medios de transporte público tradicionales y con cooperativas de transporte con unidades modernizadas. En la actualidad, solo se ha desembolsado el 9 por ciento del presupuesto de 5 500 millones de pesos. El programa está establecido para su conclusión a finales de junio de 2021.

Al mismo tiempo, muchas familias filipinas han perdido sus ingresos y sus empleos como consecuencia de la pandemia actual, en particular quienes están ocupadas en la economía informal, y tampoco han cumplido los requisitos para beneficiarse de los subsidios gubernamentales propuestos. Muchas siguen esperando, confiando en recibir la asistencia financiera que tanto necesitan. Por este motivo, acogemos con agrado la legislación reciente promulgada en respuesta a la pandemia de COVID-19, que incluye un subsidio universal de 2 000 pesos, aunque esta suma sea inferior a la solicitada por los sindicatos, que es una garantía de ingresos de 10 000 pesos para quienes han perdido sus empleos y sus ingresos.

Pese al inmenso sufrimiento de nuestra población, el Gobierno sigue negándose a intervenir ampliamente en nuestra economía. Las consultas para la estrategia nacional de recuperación económica solo han comenzado a celebrarse en abril de este año. Si bien muchas de nuestras propuestas se han aceptado, el problema radica en que muchas de ellas requieren legislación y gasto público, pero el Gobierno es reacio a asignar más fondos, alegando la falta de recursos financieros. Nos cuesta comprender que el Gobierno conceda prioridad a conceder exenciones fiscales a las cooperativas en lugar de establecer un impuesto sobre la fortuna.

En este contexto, reiteramos la necesidad de una amplia intervención gubernamental, y de proteger los medios de sustento a través de garantías de ingreso y de programas de empleo público, así como de respuestas a largo plazo, como la generación de empleos verdes.

Observadora, Organización Internacional de Empleadores (OIE). He pedido la palabra en este importante debate por dos razones, primero, para agradecer a la Comisión de Expertos por la elaboración del Estudio General de 2020 y su adenda 2020-2021. Podemos estar de acuerdo con muchas de las afirmaciones contenidas en ambos documentos y disentir respetuosamente con muchas otras, pero en todo caso lo reconocemos como insumos importantes para esta discusión y para la discusión recurrente sobre el empleo que tendrá lugar el año que viene.

Además, he pedido la palabra para reconocer y agradecer el trabajo de las y los funcionarios del Departamento de Normas que han apoyado incansablemente a la Comisión de Expertos en la elaboración de estos estudios, el Estudio General de 2020 y su adenda, bajo el liderazgo de la Directora del Departamento de Normas.

Me alegra mucho ver a la Sra. Ana Torriente en sala y agradecerle en persona, pero sobre todo quiero reconocer y agradecer el trabajo y compromiso de una destacada funcionaria del Departamento de Normas, me refiero a María Marta Travieso, que como buena hija de un reconocido pintor argentino ha dado muchas y grandes pinceladas que son reflejadas en el Estudio de 2020 y en su adenda. María Marta está pasando hoy una situación muy compleja, que deseamos pueda superar, lleve el tiempo que lleve. En lo personal, no veo la hora de cruzarme nuevamente con María Marta en los pasillos del edificio de la OIT, en el quiosco, en el bar de delegados y tomarnos nuevamente un café y poder conversar sobre muchos temas que nos apasionan a las dos, como las normas internacionales del trabajo, la pertinencia del sistema de control de la OIT, el futuro del

trabajo, pero también sobre nuestra querida Argentina, sobre religión, los amigos que tenemos en común y nuestras respectivas familias.

Miembro gubernamental, Colombia. Nuestro Gobierno ha venido trabajando sobre los lineamientos de política de empleo formal y trabajo decente. Si bien Colombia no ha ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), sí ha diseñado políticas de empleo priorizando poblaciones en situación de vulnerabilidad, teniendo en cuenta a todos los sectores económicos, estos últimos generadores de empleo.

De la misma manera se han establecido instrumentos específicos para alcanzar las metas de pleno empleo al que buscan llegar todas las economías. Sin embargo, la contingencia que se ha vivido con la pandemia ha dificultado, como a la mayoría de los países del mundo, mantener una economía estable, por lo que nos ha costado puestos de trabajo y un aumento en los niveles de pobreza.

En coherencia con los análisis realizados por la Comisión de Expertos y con el objeto de fortalecer el desarrollo de las políticas de empleo en el marco del trabajo decente, como la capacidad institucional de los actores responsables de la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, se viene fortaleciendo los lineamientos de la política de empleo formal enmarcada en cuatro pilares que se orientan a responder los compromisos sociales con la población que enfrenta mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral.

De igual forma se estableció la ventanilla única empresarial para facilitar la creación de empresas formales. Se han creado 84 724 nuevas empresas desde su puesta en marcha en 2018 hasta septiembre de 2020.

El Gobierno nacional creó la misión de empleo con el objeto de contar con una oferta de estrategias e instrumentos de política viables, financiera y legalmente orientados al mejor desempeño del mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo, y resolver los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo que desde 2015 tenemos en el país y la prevalencia de tasas de informalidad laboral superiores al 60 por ciento, todo esto sumado a la nueva coyuntura que enfrenta el país por la COVID-19.

La misión analiza de forma integral y profunda el mercado laboral y aborda diversos temas como la formación para el trabajo, la gestión del empleo y la productividad; el marco regulatorio e institucional, y los aspectos poblacionales, regionales y macroeconómicos del mercado laboral. La misión cuenta con un consejo asesor, una secretaría técnica, mesas de trabajo por áreas temáticas y la elaboración de estudios y documentos instrumentos de política que ayudarán al diseño de las políticas públicas. Queremos resaltar, señora Presidenta el apoyo que la OIT ha brindado a nuestro Gobierno para el desarrollo de esta misión.

La misión viene avanzando en el desarrollo de documentos diagnósticos por parte de las mesas de expertos y los jefes de la misión, a partir de los cuales se presentarán recomendaciones relacionadas con la política de protección social al trabajador, regulación laboral, formación para el trabajo y productividad. En el proceso de construcción de estos productos se desarrollaron conversatorios sobre protección social, el empleo, empleo y género, empleo en el sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo y productividad laboral, los cuales han sido insumos para la elaboración de los productos.

De igual forma, y con el objeto de hacer frente a la pandemia, el Gobierno nacional creó el programa de apoyo al empleo formal, para lo cual se han invertido más de

1 860 millones de dólares de los Estados Unidos, dirigidos a 142 000 empleadores y beneficiando a más de 4 millones de trabajadores.

En relación con el trabajo a distancia como mecanismo de protección del empleo, y sobre todo como medida de contención sanitaria, se habilitó la posibilidad de pactar medidas excepcionales y alternativas como el trabajo en casa regulado por la Ley núm. 2088 de 12 de mayo de 2021.

Para incentivar y fomentar el empleo de los jóvenes entre 18 y 28 años, el Gobierno nacional entregará un subsidio equivalente al 25 por ciento de un salario mínimo a los empleadores que formalmente vinculen este tipo de población.

Para Colombia la readaptación laboral de personas con discapacidad es supremamente importante, por lo cual también se han realizado diversas acciones que coinciden con lo analizado y concluido por la Comisión en el Estudio General. En total coherencia con esto, Colombia tiene establecido el Decreto núm. 392 del 2008 que señala incentivos, en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad, lo cual ha generado una mayor vinculación de este tipo de personas. De igual manera, el Gobierno colombiano cuenta con incentivos tributarios a las empresas que tengan contratadas personas con discapacidad en cada vigencia fiscal mientras dure la relación laboral.

Finalmente, reiteramos el compromiso del Gobierno colombiano de seguir desplegando toda su capacidad operativa para implementar políticas que busquen reactivación económica en el empleo, todo esto dentro del marco del diálogo social.

Miembro trabajadora, España. En primer lugar, quiero agradecer en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España la oportunidad de participar en este debate.

Como muchas personas sabrán, en España se acaba de publicar una regulación específica para el teletrabajo y el trabajo a distancia. La nueva regulación trata de evitar que esta modalidad de trabajo, que aunque no era nueva en España, si era casi anecdótica, se convierta en una nueva forma de explotación y en un coste para las personas trabajadoras. Hay que decir que la regulación ha sido fruto del diálogo social con una gran implicación sindical y esto para comisiones obreras es un elemento primordial. Se ha tratado de un proceso de debate y reflexión largo de más de tres meses que ha culminado con el acuerdo de trabajo a distancia, que contiene los tres elementos claves del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. En primer lugar, garantía de seguridad jurídica específica; en segundo lugar, voluntariedad del teletrabajo; en tercer lugar, igualdad de derechos entre el teletrabajo y trabajo presencial.

Entrando en el contenido de la regulación, la idea general que subyace en esta regulación es la equiparación de derechos tanto en el teletrabajo o el trabajo a distancia como en el trabajo presencial. Tal vez el principal elemento de esta regulación es el hecho de que los medios, equipos, herramientas y consumibles y su mantenimiento, y el abono y la compensación de gastos deben correr a cargo de las empresas, y se determinarán a través de mecanismos establecidos en la negociación colectiva, lo que le confiere a la figura del acuerdo colectivo un especial valor que sindicalmente apreciamos sobre manera. Además, las empresas deberán evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, en primer lugar, garantizando la conciliación. En este punto es importante dejar claro que el teletrabajo no es conciliación y hay que evitar que el teletrabajo se convierta en una actividad femenina mientras que los hombres van al puesto de trabajo, pero también hay que asegurar la protección contra todo tipo de discriminación o perjuicio en las condiciones de trabajo que incluyan la retribución, la

estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la regulación de horarios, la garantía de la desconexión digital, la formación y la promoción profesional incluyendo además las necesarias medidas de prevención de riesgos laborales.

Otro elemento fundamental es que el teletrabajo es voluntario para las partes, de la misma manera, mediante la negociación colectiva se regulará el derecho a la reversibilidad. Se establece el derecho a la protección de datos y la intimidad, y su control se realizará con la participación de la representación legal de los trabajadores. En el ámbito sindical, un aspecto vital es que se reconozcan los derechos colectivos en el teletrabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a ejercitar sus derechos colectivos igual que quien trabaja presencialmente.

En síntesis, en primer lugar, consideramos que la regulación del teletrabajo es un éxito del sindicalismo y del diálogo social en España para una realidad que previsiblemente ha venido para quedarse; en segundo lugar, es necesario regular con vocación de permanencia, y no con la idea de provisionalidad; en tercer lugar, es necesario una regulación extensa para evitar lagunas en la protección de los derechos de millones de personas; en cuarto lugar, da valor a la negociación colectiva y con ello a la representación legal de los trabajadores y los sindicatos; en quinto lugar, se considera la voluntariedad y la reversibilidad; en sexto lugar, se equiparan los derechos entre teletrabajo y presencial, y en séptimo y en último lugar, cubre un espectro que hasta ahora quedaba al descubierto. Pero aun así debemos estar atentos a cómo finalmente la negociación colectiva responderá a algunas situaciones específicas: cómo se perseguirá y denunciará el fraude, cómo podrá actuar la inspección del trabajo y cómo podrá llevarse a cabo la prevención de riesgos y la salud laboral.

Para terminar, esta regulación es una muestra de la utilidad del sindicalismo para la defensa de los derechos de la clase trabajadora y de la importancia del diálogo social como el mejor mecanismo para la regulación de derechos y obligaciones laborales. Además, la acción coordinada del sindicalismo internacional puede ayudar a que buenas experiencias, como creemos que es esta que hoy presentamos en este foro, puedan extenderse a otras experiencias nacionales en sus contextos concretos.

Miembro gubernamental, Madagascar. La delegación gubernamental de Madagascar aprovecha esta oportunidad para hacer un breve recuento de los esfuerzos realizados por el país para cumplir con sus compromisos para la consecución del ODS 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, presente también en la Declaración del Centenario de la OIT, reforzada por la Declaración de Abiyán de 2019 sobre el futuro del trabajo centrado en las personas.

De hecho, en 2017, Madagascar firmó como país pionero de la Alianza mundial para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de seres humanos y el trabajo infantil (Alliance 8.7).

En 2019, junto con el compromiso del Presidente de la República de promover el trabajo decente para todos, el Gobierno ratificó seis convenios de la OIT, entre ellos:

- el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;
- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
- el Convenio sobre las relaciones laborales (servicio público), 1978 (núm. 151);
- el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
- el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y

- el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Desde 2015, venimos aplicando un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de cinco años de duración. Para las próximas etapas, y tras un taller nacional tripartito para el desarrollo de la segunda generación de PTDP, Madagascar ha definido prioridades que cumplen con las expectativas de la Declaración del Centenario y la Declaración de Abiyán. Se trata de:

- Prioridad 1: Creación de empleo digno y productivo, en particular, para las mujeres jóvenes, hombres y grupos vulnerables en sectores clave de la economía azul, la economía verde y la economía rural.
- Prioridad 2: Transición de la economía informal a la formal.
- Prioridad 3: Mejorar y ampliar la protección social de todos los trabajadores.

El país está actualmente en proceso de reforma de su legislación laboral, cuyo objetivo y espíritu se centran en la promoción del trabajo decente, una reforma en la cual se tienen en cuenta los problemas derivados del teletrabajo.

Asimismo, cabe señalar que, convencido de la experiencia adquirida durante la gestación de la pandemia, especialmente en lo que respecta a la prevención de la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo, el país también está estudiando la posibilidad de ratificar los convenios relativos esencialmente a la promoción de la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo, como son los Convenios núms. 155, 161, 187 y 190:

- Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155);
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

También hay que tener en cuenta que el Gobierno está renovando actualmente su política nacional de empleo.

En el marco de la respuesta a la COVID-19, hemos incrementado el número de inspecciones a los establecimientos, no solo para contener el virus, sino sobre todo para vigilar la aplicación de las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo y seguir promoviendo el diálogo social en el lugar de trabajo. El Gobierno ha tomado medidas para que los empresarios puedan mantener el empleo y seguir pagando los salarios de sus trabajadores, como la de retrasar el pago de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. El Gobierno, a través de la Caja Nacional de Previsión Social, ha decidido conceder préstamos sin intereses a los trabajadores despedidos para reforzar su resiliencia a la crisis. El Gobierno también ha decidido conceder ayudas a fondo perdido a los trabajadores despedidos. El Ministerio de Trabajo, a través de los inspectores de trabajo, ha incrementado el número de inspecciones a los establecimientos para contener el coronavirus, poniendo en marcha medidas de seguridad y salud en las empresas y velando por los derechos de los trabajadores.

También hemos reforzado la lucha contra el trabajo infantil mediante la adopción de un plan de acción para combatir el trabajo infantil en la minería durante este periodo pandémico.

Se ha reforzado el diálogo social a nivel nacional y empresarial para ayudar a mitigar el impacto de la crisis en los derechos de los trabajadores.

Esta es una descripción muy breve de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Madagascar para promover el trabajo decente en el contexto del cambio.

Miembro trabajador, Finlandia. En nombre de los sindicatos finlandeses, me gustaría agradecerles la oportunidad de participar en este debate. Me gustaría abordar específicamente la cuestión del empleo y la rehabilitación profesional de los trabajadores con discapacidad.

Finlandia lleva mucho tiempo aplicando y promoviendo una política de empleo integradora para los trabajadores con discapacidad. El sistema finlandés trata de adaptarse lo mejor posible a las necesidades de los trabajadores con discapacidades mediante servicios y apoyos específicos.

Nuestro enfoque es integral y se basa en los siguientes pilares: primero, la prevención de riesgos como principio subyacente de todas las medidas adoptadas y que también incluye la prevención del empeoramiento de las discapacidades existentes; segundo, la promoción de la capacidad laboral de todos los trabajadores en el lugar de trabajo, incluidos los trabajadores con discapacidades, y tercero, la prestación de servicios adaptados a los trabajadores con discapacidades por parte de los servicios de salud en el trabajo, que, en Finlandia, son proporcionados y corren por cuenta del empleador para cada empleado.

Este planteamiento cuenta con un amplio apoyo de los sindicatos, ya que participan en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas y los planes. Los procesos tripartitos son una característica intrínseca de las relaciones laborales en el país, y el diálogo social se facilita a todos los niveles: nacional, local e *in situ*.

En consecuencia, las medidas adoptadas se incluyen plenamente en las políticas de empleo más amplias, como ilustra la reciente revisión intermedia de la política de empleo, que ha llevado al Ministerio de Empleo a crear una nueva institución intermediaria para las personas con capacidad parcial de trabajo, con el fin de contratarlas para relaciones laborales a más largo plazo. Uno de los objetivos es que algunos trabajadores acaben encontrando empleo en el mercado laboral abierto.

No cabe duda de que la pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en el empleo de los trabajadores con discapacidad. La crisis ha puesto de manifiesto algunas lagunas que es necesario abordar para garantizar la eficacia de las políticas post-COVID destinadas a mejorar el empleo de los trabajadores con discapacidad.

En primer lugar, deben adoptarse medidas para mejorar los servicios prestados a los trabajadores con discapacidad. En particular, los servicios públicos de empleo deberían ser más inclusivos y ofrecer una orientación específica, por ejemplo, mediante gestores de casos especializados y contactos regulares con los trabajadores para evaluar sus necesidades. Los servicios de rehabilitación deben seguir adoptando un enfoque multidisciplinar, que incluya la rehabilitación médica, profesional y social para atender mejor las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Para conseguirlo, deben ponerse en marcha iniciativas para mejorar los conocimientos de los profesionales que están en contacto con los trabajadores con discapacidad. Además, deben considerarse otras vías flexibles, por ejemplo, con la posibilidad de trabajar a tiempo parcial mientras se recibe una pensión de invalidez a tiempo parcial.

En segundo lugar, deben realizarse ajustes razonables en el lugar de trabajo para facilitar el acceso físico al lugar de trabajo, así como las condiciones laborales y la

integración de los trabajadores con discapacidad. En este sentido, las nuevas tecnologías pueden ofrecer mayores oportunidades de empleo.

Por último, se observa un aumento de las bajas por enfermedad y de las pensiones de invalidez por problemas de salud mental. Consideramos que debe hacerse más hincapié en abordar los problemas de salud mental mediante políticas y acciones específicas.

Observador, IndustriAll Global Union. Me gustaría trasladarles los saludos de los trabajadores de la minería, la energía y la fabricación, en más de 140 países.

La falta de gobernanza mundial quedó al descubierto con esta pandemia. Observamos una escasa o nula coordinación en materia de prevención, de medidas de cierre, de tratamiento y, sobre todo, de seguridad y salud laboral. No desarrollamos protocolos comunes y, finalmente, no proporcionamos el acceso universal a las vacunas y nosotros, como representantes de los trabajadores farmacéuticos de todo el mundo, nos comprometemos a producir las vacunas necesarias para proporcionar el acceso universal mientras se suspendan las barreras comerciales.

Ahora que una serie de países proponen paquetes de medidas de estímulo para la recuperación, es el momento para reflexionar sobre la inversión extranjera directa y lo que los países deben propiciar en términos de cambios para lograr el trabajo decente. Las medidas y disposiciones de compensación deben formar parte de la inversión extranjera directa en estos paquetes de estímulo, de forma que las empresas que se benefician de estas medidas se comprometan con el respeto de los derechos fundamentales, el empleo sostenible y el trabajo decente.

También saludamos la previsión de una nueva legislación sobre la regulación de las cadenas mundiales de suministro en Alemania, seguidas de las de Francia. Esperamos que estas medidas sean decisivas para que las empresas alemanas se ocupen tanto del trabajo decente como del respeto por los derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro. Aún más importante es que las partes de la OIT deberían fomentar las relaciones bilaterales entre la fuerza de trabajo y el capital para llegar a acuerdos a nivel mundial. Hemos concertado acuerdos de ámbito mundial con 49 empresas multinacionales que emplean a unos 9 millones de trabajadores y además a unos 30 millones en sus cadenas de suministro globales. Estas son las mejores cadenas de suministro y todas estas empresas tienen éxito.

También agradecemos a la OIT por haber sido la casa que ha albergado la firma de varios de nuestros acuerdos marco mundiales. Pero me gustaría destacar las disposiciones de algunos de ellos. Por una parte, tenemos un acuerdo mundial con una empresa a favor de la prevención del empleo precario; en otro acuerdo de alcance mundial firmado con otra empresa se regula el futuro del trabajo y, más recientemente, el teletrabajo; en otro caso, tenemos disposiciones para una transición justa de los recursos renovables, y, por último, hemos concertado un acuerdo mundial con otra empresa para establecer un comité sindical global, integrado por representantes de los trabajadores de la cadena de suministro que tienen contacto directo con la empresa a nivel mundial.

Además, durante esta pandemia hemos desarrollado el sector textil y de la confección, que como ustedes saben fue uno de los más afectados de todos los sectores golpeados por el virus y las empresas tendieron a salvar a sus accionistas en lugar de cortar los pedidos inmediatamente, dejando a un número de trabajadores sin ninguna protección. Hemos podido llegar a un acuerdo con todas las marcas de la industria del textil y del vestido con las que tenemos acuerdos de alcance mundial. Logramos firmar

una declaración conjunta con ellos y, posteriormente, otra disposición de tipo laboral para pedidos sostenibles, previsibles para el futuro, así como un marco de relación sostenible con sus proveedores que eran muy importantes para nuestros sindicatos en el terreno con miras a proteger el trabajo y el empleo y los ingresos de los trabajadores.

Es esencial que trabajemos en aras del multilateralismo, una mejor gobernanza global, y una mayor reglamentación y actividad legislativa de ámbito nacional, pero sobre todo necesitamos unas relaciones laborales sólidas a nivel global, nacional y local que establezcan y garanticen la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Observador, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF). Mi intervención se centrará en el capítulo 2 del Estudio General. En tanto que federación sindical mundial que representa a los trabajadores del transporte situados en primera línea, incluidos los conductores de viajes compartidos a través de aplicaciones y los repartidores de comida, hemos visto de primera mano los efectos devastadores de las relaciones laborales encubiertas en la llamada economía de las plataformas digitales durante la pandemia.

La mayoría de las empresas de plataformas niegan la existencia de relaciones laborales con sus trabajadores, principalmente porque clasificarlos como asalariados les costaría a las plataformas una media del 20 al 30 por ciento más al mes.

Esta clasificación errónea repercute en los ingresos de los trabajadores, les priva de las protecciones esenciales del lugar de trabajo y de la seguridad social y limita su capacidad de afiliarse a sindicatos y de negociar colectivamente.

Si observamos los escasos datos públicos de que disponemos, resulta evidente que la mayoría de los trabajadores de plataformas en varios países proceden de minorías étnicas y/o son trabajadores inmigrantes. Por lo tanto, en este contexto, la clasificación errónea de los trabajadores adquiere una dimensión adicional, en vista del impacto adverso desproporcionado que tiene en las comunidades racializadas.

Por ello, la Recomendación núm. 198 debe estar en el centro de los debates políticos sobre la lucha contra el empleo encubierto. Tres elementos de la Recomendación son fundamentales a este respecto: en primer lugar, las medidas para eliminar los incentivos que existen para disfrazar una relación laboral; en segundo lugar, la disposición relativa a la presunción legal de la condición de trabajador; en tercer lugar, la lista no exhaustiva de indicadores de una relación de trabajo.

La versatilidad de este instrumento le permite responder perfectamente a los cambios en el mundo del trabajo. De hecho, en el caso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Sindicatul Pastorul Cel Bun v. Rumania*, relativo a los derechos sindicales de los sacerdotes ortodoxos, el Tribunal aplicó los indicios que figuran en la Recomendación núm. 198 para determinar si existe o no una relación de trabajo. El Tribunal de Apelación del Reino Unido aplicó recientemente dicha recomendación en la sentencia NUPFC contra el funcionario del registro, en relación a los derechos de los cuidadores de centros de acogida a constituir un sindicato. El año pasado, en el caso Esteban Queimada contra la empresa estadounidense Ridehail, el Tribunal de Apelaciones del Uruguay aplicó lo dispuesto en la Recomendación con objeto de determinar si había existido o no una relación de trabajo entre la empresa y sus conductores. Estas decisiones demuestran cómo la prueba multifactorial contenida en el párrafo 13 de la Recomendación núm. 198, basada en un enfoque de primacía de los hechos, puede utilizarse de forma fiable en todos los sectores, antiguos y nuevos. Este planteamiento también puede ayudar a los tribunales a desmontar los mitos que difunden las empresas de plataformas, como la falsa compensación entre la capacidad de trabajar en horarios flexibles y la protección

del empleo, por ejemplo. Pero, por muy alentadoras que sean estas decisiones, no se debe dejar que los trabajadores vulnerables de las plataformas digitales sean los únicos que libren estas batallas judiciales.

En primer lugar, las propias empresas de plataformas deberían hacer lo correcto y dejar de clasificar erróneamente a los trabajadores. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por ejemplo, exigen explícitamente a las empresas que eviten apoyar, fomentar o participar en prácticas de empleo encubiertas, de acuerdo con la Recomendación núm. 198.

En segundo lugar, los Gobiernos deben combatir de forma proactiva la clasificación errónea, de acuerdo con la Recomendación núm. 198. Hace unos meses, tal como hemos escuchado al delegado de España, entró en vigor en este país una nueva ley que establece una presunción de relación de trabajo a favor de los repartidores de comida a domicilio a través de las aplicaciones digitales, en perfecta consonancia con el párrafo 4 de la Recomendación. Es necesario que más Gobiernos den un paso adelante en este sentido.

En tercer lugar, de acuerdo con el Convenio núm. 98, la Declaración de 1998 y las conclusiones de las reuniones tripartitas de la OIT sobre este tema, entre otras cosas, los Gobiernos también tienen el deber de promover la negociación colectiva para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataforma y los auténticos autónomos. De hecho, en países como Noruega, Suecia e Italia, las empresas de plataformas están firmando convenios colectivos de buena fe con sindicatos independientes. Los sistemas de relaciones laborales progresistas, respaldados por sectores laborales fuertes, son beneficiosos para los trabajadores.

Por último, hay que examinar detenidamente las conclusiones de la Comisión de Expertos en el párrafo 1067, *q)* del Estudio General, en el que se afirma que «habida cuenta de la proliferación de modalidades atípicas de empleo, incluido el empleo encubierto, debería considerarse seriamente incluir la relación de trabajo como motivo de discriminación en el empleo expresamente protegido por las normas internacionales del trabajo». El empleo encubierto niega a millones de trabajadores el acceso a los derechos fundamentales. Los errores en la clasificación de los empleos es un problema de justicia social y racial. Ha llegado el momento de reafirmar la vigencia de la relación laboral, garantizando al mismo tiempo un piso de derechos para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas. Cuando en esta misma comisión, en el año 2018, los mandantes tripartitos de los 115 países presentes, discutimos el informe de la Comisión de Expertos *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro* —que hablaba de tiempos de desconexión, compatibilización de tiempos de trabajo con tiempos privados, jornada híbrida y teletrabajo— nunca pudimos imaginar la velocidad con la cual esos análisis y formulaciones sobre la necesidad de actualizar la normativa internacional iba a tornarse en el eje prioritario del debate laboral en todos los países, impulsados por la generalización inédita e inesperada del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Tampoco se podía prever el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo, cuando en 2019 discutimos la Declaración del Centenario.

Las normas internacionales que regulan el teletrabajo desde antes de la COVID-19, como bien expuso la Comisión de Expertos, contemplan esta práctica laboral como una especie más del género trabajo a domicilio, y consagran algunos básicos reflejos

protectorios, sobre una modalidad contractual, que se preveía, iba a crecer paulatinamente acompañando el desarrollo tecnológico y la digitalización.

La pandemia cambió y aceleró todo. En los sectores que aquí represento, el sector público, y especialmente el sector universitario, con excepción de los servicios de salud, prácticamente toda la actividad se desarrolla, desde marzo de 2020, en forma remota. El retraso de la vacunación en los países del Sur pobre, fruto de la miserable desigualdad global en la distribución de dosis, hace que, todavía hoy, en muchos países no se haya retornado al trabajo presencial.

Las consecuencias de este paso desordenado, no reglado, y compulsivo al teletrabajo de emergencia en el sector público, son conocidas aquí por todos: traslado de responsabilidades, costos de equipamiento y conectividad a los trabajadores; decisiones arbitrarias sin espacios para el diálogo social; jornadas agotadoras y acoso laboral fuera de la jornada legal; restricciones duras a la participación sindical, y una afectación salarial severa en muchos países.

Actividades puramente analógicas, que no tenían ningún desarrollo de trabajo remoto, tuvieron la necesidad de recurrir a esa metodología, teletrabajo más digitalización, como única posibilidad de sostener las prestaciones. La América Latina siempre resiliente sostuvo todo su sistema educativo, y gran parte de los servicios públicos y privados sobre la base del esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras que metieron la oficina dentro de sus casas, con sus propios dispositivos y conexiones, al mismo tiempo que atendían a sus niños y niñas en edad escolar, y sostenían las tareas de cuidado. Las mujeres han sido, sin duda, las más perjudicadas durante este proceso.

Venimos a plantear en este debate que, comenzando a salir de la pandemia, debemos ocuparnos rápidamente en la OIT y en nuestros países en extender la manta protectora de los derechos fundamentales del trabajo cobijando a las personas que seguirán haciendo teletrabajo, en forma parcial o total, ya que no necesitamos hacer estudios exhaustivos para determinar que muchas actividades no volverán a su formato previo.

Debemos hacerlo en base al diálogo social, ejerciendo una gobernanza global protectora de las relaciones laborales, y nosotros sostenemos desde siempre que el mercado por sí solo no genera instrumentos de equilibrio, redistribución, bienestar y progreso social.

Entonces, desde el movimiento sindical reclamamos que generemos en la OIT, y en nuestras naciones, nuevas normas protectorias sobre el teletrabajo, en el marco del diálogo social, y garantizando el trabajo decente en todas sus dimensiones. Normas que contengan la protección de jornadas laborales justas, el respeto al derecho a la desconexión, seguridad laboral, cobertura jubilatoria y provisión de herramientas para las personas que hacen teletrabajo. Normas que garanticen el ejercicio de la libertad sindical, carreras profesionales, capacitación, y por supuesto el derecho a la huelga contemplado en el Convenio núm. 87 para quienes teletrabajan. Normas que asuman la obligatoriedad de la registración, impidan el fraude de la negación de la relación laboral, y aborden el tema del teletrabajo transnacional en las cadenas de producción.

Quiero finalizar esta intervención con un llamado a no analizar la dinámica de las relaciones sociales y laborales, el empleo en todas sus aristas, y mucho menos el teletrabajo, teniendo en cuenta solo las miradas proféticas de los gurúes del futuro del trabajo robotizado y con inteligencia artificial. Debemos ser los actores sociales quienes marquemos el ritmo de la modernización de las relaciones laborales, levantando siempre la bandera de la justicia social.

Miembro gubernamental, Marruecos. Tengo el honor de tomar la palabra en nombre del Gobierno del Reino de Marruecos para agradecer al Consejo de Administración que haya decidido programar la discusión sobre la aplicación de las disposiciones de las normas internacionales relativas a los temas de la política de empleo, la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, el trabajo a domicilio y la transición de la economía informal a la economía formal, así como las prácticas nacionales conexas.

Quisiera felicitar a la Comisión de Expertos por la calidad de los documentos que ha elaborado sobre el tema «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante». En estos documentos se ha tenido en cuenta el impacto de la situación provocada por la COVID-19 en el mundo del trabajo y se señalan, entre otras cosas, la importancia de adoptar políticas nacionales de empleo integrales e inclusivas, pero también la relevancia de establecer una definición clara de la relación de trabajo, y de adoptar políticas integrales para la transición a la formalidad, así como la necesidad de garantizar la igualdad de las condiciones del trabajo a domicilio y de promover la integración de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral.

De cara al futuro, la Comisión de Expertos ha formulado una serie de recomendaciones muy importantes, a saber, la aplicación de los instrumentos examinados, que proporcionan una orientación útil para abordar los futuros cambios del panorama laboral de forma productiva e integradora.

En segundo lugar, el papel fundamental del aprendizaje permanente para garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el mercado laboral y para permitirles enfrentarse con éxito a las transiciones futuras. En tercer lugar, las políticas globales de empleo y de transición a la formalidad que deben contribuir a la creación de un entorno propicio para el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas y, en cuarto lugar, la invitación a todos los Gobiernos para que sigan haciendo uso de la asistencia técnica de la Oficina en relación con los diferentes asuntos abordados en los instrumentos objeto de este estudio general, de acuerdo con sus necesidades específicas.

A tal efecto, Marruecos desea subrayar su pleno apoyo al llamamiento a la acción contenido en la Declaración del Centenario, que afirma que es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

Además, desde hace varios años, Marruecos ha emprendido importantes proyectos nacionales que se inscriben en los ámbitos cubiertos por los instrumentos de este estudio general. Estos proyectos han reforzado la respuesta del país a la situación relativa a la COVID-19, en particular mediante la Política nacional de promoción del empleo productivo e inclusivo, que ya ha llegado a la fase de establecimiento de planes de acción regionales, y la tercera edición de la Iniciativa Nacional para el Desarrollo Humano, cuyo objetivo es garantizar la inclusión social de determinadas categorías de personas y combatir las desigualdades sociales. En tercer lugar, el proyecto real de protección social ampliada, que permitirá que todas las capas de la sociedad marroquí se beneficien de las prestaciones de protección social de aquí a 2025. En cuarto lugar, se encuentra el plan gubernamental para la igualdad de género. Marruecos también ha puesto en marcha una política nacional de protección de las personas con discapacidad. Por último, me gustaría mencionar, también a modo de ejemplo y de forma no exhaustiva, la política pública integrada de protección de la infancia.

Miembro gubernamental, Senegal. Tengo el honor de intervenir en nombre del Senegal, que felicita a los miembros de la Comisión de Expertos por la calidad del Estudio General. El análisis que contiene este estudio, que trata un tema de gran actualidad, es oportuno en el contexto de la crisis socioeconómica a la que se enfrenta el mundo desde hace más de dieciocho meses.

Más allá de la variedad de cuestiones críticas que cubren los instrumentos jurídicos examinados en el Estudio General, la necesidad de promover el empleo y el trabajo decente se ha convertido, más que nunca, en una emergencia mundial para hacer frente a las notables repercusiones de la pandemia de COVID-19.

En este sentido, si bien se observa un principio de recuperación, tímida aún, de las actividades socioeconómicas, el mundo del trabajo sigue perturbado por los efectos de la crisis sanitaria. Así, la adaptación a un mundo cambiante implicará necesariamente que los aspectos relacionados con el empleo, la readaptación profesional de las personas con discapacidad, el trabajo a domicilio, la protección de las relaciones de trabajo y la transición de la economía informal a la formal se apliquen plenamente para favorecer la reanudación de la actividad.

La pandemia ha puesto de relieve los límites de nuestros sistemas actuales para garantizar que los trabajadores estén adecuadamente protegidos en sus puestos de trabajo y cubiertos por la seguridad social. En efecto, en la mayoría de los Estados, sobre todo en los países en desarrollo, la protección social de la población sigue siendo muy débil ya que cubre esencialmente a los trabajadores de la economía formal. Por lo tanto, deja fuera del sistema a la mayor parte de la población, que se desenvuelve principalmente en la economía informal y rural.

Esta es la idea central de la Recomendación núm. 204, cuyo objetivo principal es orientar a los Estados Miembros para que amplíen la cobertura de la protección social a los trabajadores de la economía informal, a través de un proceso de formalización gradual de esta categoría de actores del mundo del trabajo.

Por su parte, el Senegal, a pesar de haber integrado globalmente en su sistema nacional de protección social, a través de su Estrategia Nacional de Protección Social, los diversos pisos establecidos en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), se vio obligado a desarrollar iniciativas excepcionales, en el marco de la gestión de la pandemia, para conceder ayudas sociales y económicas a los grupos desfavorecidos o muy afectados por los efectos de la COVID-19.

Sin embargo, consciente de las limitaciones de estas medidas coyunturales, el Gobierno del Senegal ya ha iniciado un proceso de reforma de su sistema nacional y del marco jurídico de la seguridad social. El objetivo de esta reforma es ajustar el marco jurídico y reglamentario que regula las distintas ramas de la seguridad social al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), pero también ampliar la protección social a categorías de trabajadores que hasta ahora estaban excluidas o que no cubrían los regímenes de seguridad social existentes, en particular los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia, los empresarios y los trabajadores rurales.

Esta lógica también justifica la protección legal que se otorga a todas las formas de relaciones de trabajo en el Senegal, independientemente de su naturaleza. A este respecto, la legislación laboral nacional cubre, según las mismas normas, tanto el trabajo a domicilio como el realizado en las empresas.

El Senegal también concede especial importancia a la protección de las personas con discapacidad y a su integración en el mercado laboral a través de las disposiciones de su Código del Trabajo.

La Ley de Orientación Social, aprobada el 6 de julio de 2010, también ha permitido al Senegal disponer de una Política Nacional para el Empleo de las Personas con Discapacidad, que garantiza la promoción y protección de los derechos de esta categoría de trabajadores desfavorecidos, incluyendo una política nacional para la readaptación profesional, la integración y el empleo de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. En este marco, la Ley prevé la reserva de una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad, tanto en la administración pública como en el sector privado.

Con esta medida, el Senegal reafirma su adhesión al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), así como su compromiso con los principios de igualdad de oportunidades y de trato y con la lucha contra toda forma de discriminación en materia de empleo, ocupación u oficio, independientemente de la condición de la persona interesada.

Miembros empleadores. Permítanme dar las gracias a todos los Gobiernos y a los miembros trabajadores que han intervenido por el rico, instructivo e interesante debate, que ha proporcionado mucha información relevante y útil sobre el estado actual de la legislación y la práctica en relación con los instrumentos de empleo examinados en el Estudio General. El debate también ha aportado ideas y sugerencias sobre las actividades que debe emprender la OIT en este contexto.

Nos gustaría concluir subrayando la necesidad de seguir desarrollando y mejorando las políticas que promueven el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Las medidas destinadas a facilitar la inclusión en el mercado de trabajo de los grupos desfavorecidos, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores informales, deben prestar la debida atención a un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular, para las pequeñas y medianas empresas, la mejora de la productividad y el desarrollo de las competencias.

Por último, dejamos constancia de que el Grupo de los Empleadores también va a presentar por escrito información más completa sobre el Estudio General, que se reflejará en el informe de la Comisión.

Miembros trabajadores. Agradezco a todos los ponentes sus aportaciones, que han enriquecido nuestro debate, pero hemos tomado nota especialmente de los comentarios de los empleadores.

En general, nos gustaría reiterar que no es el papel de nuestra comisión supervisar el trabajo de la Comisión de Expertos y darle una puntuación buena o mala. Del mismo modo, no corresponde a nuestra comisión, y menos aún a un grupo en particular, describir el mandato y la forma en que la Comisión de Expertos lleva a cabo su cometido. Por lo tanto, es totalmente inapropiado comentar la manera en que la Comisión de Expertos ha elaborado este estudio general. Los instrumentos examinados no son palabras y frases etéreas, sino que se refieren a asuntos y realidades que también hay que estudiar. Para los trabajadores, es fundamental hacer hincapié en los siguientes elementos.

Una política de empleo eficaz y adecuada requiere una importante inversión pública y privada. Para lograrlo, es esencial permitir a los Estados crear márgenes presupuestarios adecuados para realizar las inversiones necesarias y garantizar que el

servicio público responda a las necesidades colectivas de forma satisfactoria. Del mismo modo, los Estados también tienen una responsabilidad clave a la hora de ofrecer oportunidades de empleo y cubrir las carencias del sector privado. Hay que destacar la diversidad del sector privado. La economía social y solidaria, y el movimiento cooperativo sirven como palancas para enriquecer la iniciativa privada.

También hay que resaltar la responsabilidad de los empleadores en este ámbito. Invertir en la formación de los trabajadores, modernizar el sistema de producción y desarrollarlo invirtiendo en investigación y desarrollo forman parte de esa responsabilidad.

No hemos insistido lo suficiente, pero además de la recuperación de la crisis de la COVID-19, nuestras sociedades deben afrontar el reto de la transición ecológica, lo que acentúa la importancia de los elementos que acabamos de mencionar. La política de empleo también debe centrarse en el trabajador, con el objetivo explícito de combatir el desempleo y el subempleo.

También hay que frenar la carrera hacia la flexibilización. Hemos visto que esta política afecta gravemente a los derechos fundamentales de los trabajadores y pone en peligro el equilibrio de las sociedades. Muchos trabajadores reclaman, con razón, autonomía, pero ningún trabajador pide la precariedad que muy a menudo caracteriza a estas formas de empleo. Resulta bastante extraño escuchar en los debates de la OIT que algunos oradores no dudan en referirse a las necesidades de los consumidores para defender la flexibilización. El mandato de nuestra organización se basa en la idea misma de que la lógica del mercado no puede ser lo que determine la vida de los trabajadores. Los derechos que les garantizan los instrumentos de la OIT son un antídoto contra esta tendencia. La finalidad de la actividad humana no puede reducirse a una carrera infernal hacia un mayor consumo y debemos ser conscientes de los límites que nos asignan la naturaleza y la dignidad.

Durante nuestras discusiones, hemos podido observar que las relaciones de trabajo encubiertas representan un peligro que es preciso contener. En este sentido, es decisiva la acción legislativa para aclarar los criterios que definen la relación de trabajo, pero también el papel de los tribunales para garantizar su eficacia.

Los miembros empleadores han argumentado que la Recomendación núm. 198 no debería impedir la creación de empleo. Sin embargo, no se presenta ninguna prueba que apoye esta afirmación. Por el contrario, hay más razones para suponer que una clasificación correcta de las relaciones de trabajo crea puestos de trabajo, ya que evita que estas relaciones se clasifiquen erróneamente como relaciones civiles o comerciales. Además, evita el desarrollo del dumping social y la competencia desleal.

Del mismo modo, si bien parece que los miembros empleadores tienen discrepancias con la Comisión de Expertos, sin duda estarán de acuerdo con nosotros si leen al menos correctamente la Recomendación núm. 198, que prevé explícitamente la primacía de la realidad en cuanto a la reclasificación de las relaciones. Por consiguiente, las consideraciones expresadas sobre el respeto a la voluntad de las partes son contrarias a los términos, claros y explícitos, de la Recomendación.

Un tema que cobrará aún más importancia en los próximos años es el efecto de las nuevas tecnologías y las formas de organización del trabajo en los derechos de los trabajadores. Insistimos en que estas herramientas deben enmarcarse en el respeto de estos derechos, especialmente los relativos al tiempo de trabajo.

Los miembros empleadores parecen dudar de que los trabajadores puedan beneficiarse de derechos como la negociación colectiva en este contexto. Esta afirmación está lejos de la realidad, ya que este derecho está cada vez más reconocido en muchos países. Puede haber diferencias teóricas entre nuestras opiniones, pero en algún momento tenemos que observar y tener en cuenta la realidad. Además, esto se corresponde con la propia petición de los empleadores que recurren a estas plataformas y que aceptan negociar colectivamente. Lo mismo ocurre con determinadas categorías, como los trabajadores a domicilio retribuidos a destajo, cuyos derechos deben garantizarse y respetarse.

En cuanto a los trabajadores de la economía informal, ha llegado el momento de evaluar la aplicación de la Recomendación y de analizar las mejoras y los escollos registrados. Al analizar las causas de este fenómeno, hay que prestar atención a los efectos de la desregulación del derecho del trabajo, que ha desempeñado un papel notable en este asunto. Asimismo, será necesario observar los vínculos con la economía formal y garantizar que no se explote a estos trabajadores en las cadenas de suministro. También es crucial garantizar la protección social de estos trabajadores en el camino hacia la formalización.

El Estudio General y nuestro debate han permitido hacer hincapié en que hay numerosos grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad: las mujeres, los migrantes y los jóvenes. Al aplicar los instrumentos en cuestión debe adoptarse un enfoque específico para estos grupos. Lo mismo ocurre con los trabajadores con discapacidad. Es importante que los modelos económicos promovidos den cabida a estas categorías de trabajadores, permitiéndoles desarrollar su potencial y aportar su contribución al tejido social.

En cuanto a la ratificación y las medidas de aplicación, en el Estudio General se describen las dificultades y los obstáculos, así como los medios para superarlos. Los trabajadores están de acuerdo con esta opinión. No compartimos las apreciaciones del Grupo de los Empleadores a este respecto. Al escucharlos, parece que las dificultades descritas son insuperables. Si siguiéramos esta línea de pensamiento, ningún empresario se atrevería a tomar ninguna iniciativa, lo que, afortunadamente, está muy lejos de la realidad.

Para concluir mis observaciones, quiero destacar el hecho de que nuestra organización se centra en las personas, es decir, en los trabajadores. A pesar del marcado carácter técnico que a veces adoptan nuestros debates, no debemos perder de vista este objetivo, porque es el que da sentido a nuestras acciones y legitimidad a nuestras políticas.

Presidenta. Con esta intervención llegamos al final de la lista de oradores que deseaban participar en la discusión sobre el Estudio General de esta tarde.

Para su información, la adopción del resultado de nuestra discusión sobre el Estudio General y su adenda está prevista para el jueves, 17 de junio. El documento se publicará en la página de la Comisión el 15 de junio.

II. Discusión de 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 recibida desde la última reunión de la CEACR

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

Países mencionados en el párrafo 102 del Informe General - página 24

Belice, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guinea Ecuatorial, Guyana, Líbano, Madagascar, Nigeria, Países Bajos (Aruba, Sint Maarten), República Unida de Tanzanía (Tanganyika), Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe y **Vanuatu.**

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

Belice. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Nigeria. El Gobierno envió la mayoría de las memorias debidas.

Países Bajos (Aruba y **Sint Maarten).** El Gobierno envió todas las memorias debidas.

República Unida de Tanzanía (Tanganyika). El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Santo Tomé y Príncipe. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de **Madagascar**

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

Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guinea Ecuatorial, Guyana, Líbano, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y **Vanuatu**.

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

Países mencionados en el párrafo 104 del Informe General - página 25

Estado	Convenios núms
Albania	– Desde 2018: MLC, 2006
Congo	– Desde 2015: Convenio núm. 185, – Desde 2016: MLC, 2006, y – Desde 2018: Convenio núm. 188
Gabón	– Desde 2016: MLC, 2006
Guinea	– Desde 2019: Convenios núms. 167, 176, 187 y 189
Guinea Ecuatorial	– Desde 1998: Convenios núms. 68 y 92

Estado	Convenios núms
Jamaica	– Desde 2018: Convenio núm. 189
Maldivas	– Desde 2016: MLC, 2006
República Unida de Tanzanía	– Desde 2019: Convenio núm. 185
Rumania	– Desde 2017: MLC, 2006
Santo Tomé y Príncipe	– Desde 2019: Convenio núm. 183
Sri Lanka	– Desde 2019: MLC, 2006
Túnez	– Desde 2019: MLC, 2006

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

Jamaica. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 189.

República Unida de Tanzanía. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 185.

Sri Lanka. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006.

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de **Guinea**

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

Albania, Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Maldivas, Rumania, Santo Tomé y Príncipe y **Túnez.**

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

Países mencionados en el párrafo 103 del Informe General - página 24

Dominica, Granada, Guinea Ecuatorial y **Santa Lucía**.

Países mencionados en el párrafo 106 del Informe General - página 25

Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Maldivas y **Rumania**.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, no se recibieron memorias por parte de dichos países

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

Congo, Dominica, Gabón, Granada, Guinea Ecuatorial, Maldivas, Rumania y **Santa Lucía**.

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

Países mencionados en el párrafo 110 del Informe General - página 26

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Federación de Rusia, Gabón, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Iraq, Kirguistán, Kiribati, Líbano, Liberia, Madagascar, Malawi, Maldivas, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Nigeria, Países Bajos (Aruba y Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Unida de Tanzanía (Tanganyika), Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, Sudán del Sur, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Vanuatu y **Zambia**.

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

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

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

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

Países Bajos (Aruba y Sint Maarten). El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

República Unida de Tanzanía (Tanganyika). El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

San Vicente y las Granadinas. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

Santo Tomé y Príncipe. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

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

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de **Afganistán, Liberia, Madagascar** y **Sudán del Sur**

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

Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Gabón, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Federación de Rusia, Guyana, Haití, Kirguistán, Kiribati, Líbano, Maldivas, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sierra Leona, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Vanuatu y **Zambia**.

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

Países mencionados en el párrafo 155 del Informe General - página 40

Belice, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu y **Yemen**.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, las **Islas Salomón** y **Tonga** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de **Liberia** y **Sudán del Sur**

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

Belice, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu y **Yemen**.

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

Países mencionados en el párrafo 172 del Informe General - página 43

Albania, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chile, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Eswatini, Fiji, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Liberia, Libia, Malasia, Malta, Pakistán, Papua Nueva Guinea, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y **Zambia**.

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

Chile. El 19 de enero de 2021, Chile ratificó el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930. El Protocolo entrará en vigor para Chile el 19 de enero de 2022. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, con esta ratificación, Chile deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Fiji. El 22 de marzo de 2021, el Gobierno presentó al Parlamento todos los instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo entre 1996 y 2019, con lo que cumplió plenamente su obligación de sumisión, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de **Guinea, Liberia, Pakistán** y **Seychelles**

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

Albania, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Libia, Malasia, Malta, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y **Zambia.**

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

Afganistán

Al Gobierno de Afganistán le complace indicar a la Comisión de Aplicación de Normas de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que está trabajando a fin de presentar nueve (9) memorias sobre la aplicación de convenios antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Esto incluye la presentación de siete (7) memorias fuera de ciclo, y dos (2) memorias periódicas debidas para 2021.

Guinea

Acusando recibo de su correo de 20 de abril de 2021, relativo a los casos de incumplimiento relacionados con las normas, en primer lugar, quiero agradecerle la inscripción de seis (6) funcionarios superiores de mi servicio en el curso sobre las mejores prácticas en materia de presentación de memorias, organizado por el Centro Internacional de Formación (CIF-OIT), que se está realizando actualmente.

Esta acción, que reconocemos y valoramos en su justa medida, es la respuesta favorable que han querido dar a la solicitud de asistencia núm. 193, de 28 de marzo de 2019, que Guinea presentó a la OIT para la elaboración de las primeras memorias sobre los convenios ratificados recientemente.

Además de esta asistencia, tan necesaria, nuestro país tiene que hacer frente a las dificultades causadas por la pandemia de COVID-19. Las medidas restrictivas relacionadas con esta enfermedad han tenido un impacto negativo sobre los programas de investigación sobre el terreno para recopilar información.

Por otra parte, la falta de encuestados regulares en los diferentes departamentos ha llevado a que nuestros servicios competentes tengan muchas dificultades para obtener información a tiempo.

A pesar de estas dificultades, que están en la base de los incumplimientos observados, el Gobierno de la República de Guinea quiere hacer todos los esfuerzos posibles para cumplir con sus obligaciones en materia normativa.

Por consiguiente, tomando nota de las observaciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, tiene previsto:

- renovar los puntos focales del Ministerio de la Función Pública y de Trabajo a nivel de los otros departamentos y solicitar la asistencia técnica de la OIT para que reciban formación sobre las normas internacionales del trabajo, y

- preparar la sumisión de ciertos convenios a la próxima reunión de la Asamblea Nacional.

Esperando que todas estas medidas, una vez aplicadas, nos permitan ponernos al día, aprovecho la ocasión, Señora Directora, para saludarla atentamente y expresarle mi deseo de establecer una franca colaboración.

Liberia

Desde que yo, Cllr. Charles H. Gibson, asumí el cargo de Ministro de Trabajo de la República de Liberia ha llegado a mi conocimiento que, desde hace años, nuestro Gobierno no ha enviado memorias sobre los convenios ratificados. Por consiguiente, decidí examinar seriamente esta cuestión y me puse en contacto con la Oficina de País de la OIT en Abuya, que cubre Liberia, para saber qué apoyo teníamos a nuestra disposición. En este contexto, la Oficina de País de Abuya se comprometió a apoyarnos contratando un consultor nacional y un consultor internacional a fin de garantizar la presentación tanto de las memorias pendientes como de las memorias debidas en 2021.

Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo se compromete a garantizar que todas las memorias pendientes y las memorias debidas para 2021 se envíen antes de finales de julio de 2021.

Además, la OIT también se ha comprometido a desarrollar las capacidades de las autoridades pertinentes, que tienen la información que hay que incluir en las memorias, a fin de garantizar que se avanza y que las memorias se presentan en tiempo oportuno.

La Oficina de País de la OIT en Abuya financiará todas estas actividades.

Madagascar

Madagascar, como Miembro de pleno derecho de la OIT, respeta los principios que la rigen y las obligaciones que de ella se derivan. Sin embargo, algunos acontecimientos que influyen en la vida de la nación han retrasado el envío de sus memorias.

De hecho, en 2018, el Estado malgache se ha comprometido en el proceso de ratificación de cinco convenios y de un protocolo, concretamente el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930. Como este proceso requería un alto grado de compromiso tanto en términos de tiempo como de movilización de recursos, los esfuerzos del Departamento Ministerial de Trabajo se centraron en este proceso de ratificación. Por lo tanto, Madagascar pudo depositar, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, los instrumentos de ratificación de estos instrumentos.

Además, en 2020, las consecuencias de la pandemia de COVID-19 han afectado a Madagascar, al igual que a muchos otros países. El estado de emergencia sanitaria declarado por el Gobierno malgache durante varios meses, junto con las medidas sanitarias adoptadas a tal efecto, tuvo un fuerte impacto en el funcionamiento de la administración pública y del sector privado. Durante y después de este estado de emergencia, la prioridad del Departamento de Trabajo fue garantizar la aplicación de medidas sanitarias en los diferentes lugares de trabajo, especialmente en las empresas. Estas prioridades retrasaron la preparación y el envío de las memorias correspondientes a Madagascar.

En vista de estos imperativos, que aún siguen repercutiendo en el normal funcionamiento del sistema administrativo malgache, el Gobierno de Madagascar solicita a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que le conceda un plazo adicional para preparar y finalizar sus memorias.

La Misión Permanente de la República de Madagascar ante la Oficina de las Naciones Unidas y los Organismos Especializados en Ginebra y Viena, agradece a la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra su valiosa cooperación y aprovecha esta oportunidad para renovarle el testimonio de su más alta consideración.

Pakistán

El Pakistán se convirtió en Miembro de la OIT en 1947 y desde entonces ha ratificado 36 convenios de la OIT, incluidos 8 convenios relativos a los derechos fundamentales. El Pakistán valora la función de la OIT, y su contribución al progreso de los derechos laborales y el trabajo decente para todos.

El Gobierno del Pakistán otorga la máxima prioridad a la aplicación efectiva de los convenios de la OIT de los que es parte, incluidas las obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT y, en particular, la sumisión de todos los instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) a las autoridades competentes.

Al Gobierno le complace informar de que, en 2020, los 39 instrumentos adoptados durante diferentes reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se sometieron al Gabinete Federal para que tomara una decisión sobre el cumplimiento del requisito del artículo 19 de la Constitución de la OIT. El Gabinete Federal encargó al Ministerio de Pakistaníes en el Exterior y Desarrollo de Recursos Humanos (MOPHRD) del Pakistán que iniciara el proceso de consultas requeridas para la ratificación aceptación de 15 instrumentos, incluidos 4 convenios, mientras que se aplazó la ratificación/aceptación de 24 instrumentos.

Con la ayuda de la asistencia técnica de la Oficina de País de la OIT en el Pakistán, el MOPHRD celebró las consultas necesarias, realizó análisis de las lagunas y examinó las leyes nacionales en relación con los cuatro convenios a ratificar. Además, compartió informes finales con las partes interesadas pertinentes, incluidos los gobiernos provinciales, a fin de promulgar legislación y normas pertinentes o poner de conformidad las leyes y las normas existentes con las disposiciones de esos convenios.

Las medidas que, hasta ahora, han tomado las autoridades nacionales para completar los procedimientos internos necesarios para someter los cuatro convenios al Gabinete Federal con miras a su ratificación reflejan la voluntad del Gobierno y las acciones que se están llevando a cabo. Se trata de una labor en curso. Por lo tanto, al poner al Pakistán entre los países que aún tienen que cumplir el requisito en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en el «Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021: Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Informe III, Adenda (Parte A)» (página 43/párrafos 171-174) no se toman plenamente en cuenta los esfuerzos realizados y los progresos alcanzados.

El MOPHRD también ha iniciado el procedimiento de sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) al Gabinete Federal, para lo cual se ha pedido a la Oficina de País de la OIT un informe breve sobre esos instrumentos. El MOPHRD se ocupará de esta cuestión una vez que se reciba el informe requerido.

El Gobierno del Pakistán reitera que valora positivamente la función de supervisión de los órganos de la OIT y se compromete a aplicar las normas internacionales del trabajo. Espera que la Comisión de Aplicación de Normas tome debidamente en cuenta las medidas afirmativas adoptadas por el Gobierno y la voluntad política de mejora continua de las normas del trabajo a nivel nacional.

Seychelles

El Gobierno de Seychelles quisiera informar a la Comisión de Aplicación de Normas que forma parte de su plan, a través del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, la sumisión a la autoridad competente de los instrumentos adoptados de la OIT aún pendientes.

Reconoce que las seis recomendaciones que fueron sometidas al Consejo de Ministros en 2018 también deben ser presentadas a la Asamblea Nacional, por ser esta la autoridad competente, aunque el Departamento de Asuntos Exteriores aconseja, en relación con los procedimientos nacionales, que la sumisión al Gabinete de Ministros será suficiente, dado que las recomendaciones no son legalmente vinculantes. Esta información fue comunicada a la OIT en junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, se adoptarán las medidas necesarias para la sumisión de estas recomendaciones a la Asamblea Nacional.

Además, el Gobierno quisiera informar que sigue pendiente la sumisión de otros instrumentos adoptados, debido a la interrupción que supuso la pandemia de COVID-19 en el plan de trabajo del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales. A finales de 2019, se redactó un documento del Gabinete para la ratificación del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, la sumisión del documento al Gabinete de Ministros se retrasó debido a los efectos de la pandemia en el mercado laboral, que requirieron intervenciones urgentes del Gobierno. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), también se añadieron a la lista de instrumentos para su posible ratificación y sumisión a la autoridad competente. Su sumisión también se ha retrasado debido al impacto de la COVID-19 en el plan del Ministerio. El Ministerio tiene la intención de relanzar el proceso para dar cumplimiento a nuestras obligaciones internacionales.

Cabe señalar que, tras la sumisión de los instrumentos adoptados a la autoridad competente, el Gobierno proporciona un breve análisis de las diferencias entre los instrumentos y las políticas y leyes nacionales, para apoyar y orientar las medidas que deben adoptarse en relación con los instrumentos. Los retrasos en la recepción de la información de las partes interesadas y la falta de conocimientos institucionales contribuyen a menudo a obstaculizar el proceso de sumisión a la autoridad competente, dada la naturaleza técnica de los instrumentos.

No obstante, el Gobierno de Seychelles desea reiterar su compromiso con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la importancia de dar cumplimiento a las obligaciones internacionales con la OIT. Deseamos que las deliberaciones de la Comisión en la Conferencia de este año sean fructíferas en estos tiempos difíciles.

Sudán del Sur

El Gobierno de Sudán del Sur tomó nota del orden del día de su Comisión en el documento CAN/D.0/Rev. 2, así como del documento en el que se enumeran los «Casos

de incumplimiento grave por los Estados miembros de envío de memorias y otras obligaciones relativas a las normas» (documento OIT número de serie wcms_794585).

Nuestro Gobierno también observa, en particular, que no ha recibido información de nuestras memorias en virtud del artículo 22, en respuesta a todos o la mayoría de los comentarios de la CEACR, y que no hemos enviado las memorias los últimos cinco años sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, en virtud del artículo 19, para las aportaciones a los estudios generales.

Lamentamos esta situación.

También deseamos explicar que Sudán del Sur, la nación más joven del mundo, está trabajando gradualmente para mejorar la aplicación de sus obligaciones constitucionales de la OIT con respecto a la presentación de memorias sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Un primer esfuerzo se realizó en agosto de 2019 cuando organizamos conjuntamente un taller en Juba sobre la presentación de memorias de la OIT con la asistencia de la Oficina. El resultado fue la presentación de las memorias en virtud del artículo 22, después de un largo periodo de incumplimiento en este sentido. Somos conscientes de que la calidad sustancial de estas memorias debe mejorar, incluyendo las reacciones a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos de la OIT.

En un nuevo esfuerzo de nuestro Gobierno, me complace compartir que Sudán del Sur estableció un Consejo Consultivo del Trabajo, el 26 de mayo de 2021, según el mandato de la Ley del Trabajo de Sudán del Sur, de 2017. Una de las tareas del Consejo es adherirse a las obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT, tal y como se estipula en el artículo 5-1 (*a)* a *e)*) del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT.

El proyecto de Reglamento del Consejo se debatió de forma tripartita, con el apoyo de la Oficina, a principios de esta semana, el 30 de mayo y el 1.º de junio. Además, mi Gobierno está estudiando seriamente la ratificación del Convenio núm. 144 de la OIT.

Ahora que el Consejo Consultivo del Trabajo será operativo en breve, y con la asistencia continua de la Oficina, tenemos la esperanza de que en el futuro mi Ministerio se adhiera fielmente a todas las obligaciones de presentación de memorias derivadas de la Constitución de la OIT.

Aunque Sudán del Sur lamenta no estar acreditado en la 109.ª reunión de esta Conferencia Internacional del Trabajo, deseamos presentar informalmente esta información a su Comisión y le agradecemos esta oportunidad.

C. Observaciones generales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores

Observaciones generales del portavoz del Grupo de los Trabajadores

La Comisión, constreñida y condicionada por el contexto actual, ha adaptado el formato de su reunión especial periódica sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y demás obligaciones relativas a las normas.

No obstante, estos ajustes nos permiten abordar esta cuestión fundamental, en primer lugar, mediante los comentarios por escrito, en segundo lugar, dando a los Gobiernos a los que se hace referencia en esos comentarios la oportunidad de presentar nuevos argumentos en la reunión y, en tercer lugar, facilitando también a los portavoces

del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores que formulen sus observaciones finales en la reunión.

Del Informe de la Comisión de Expertos se desprende claramente que la crisis actual ha tenido un fuerte impacto en el cumplimiento de estas obligaciones constitucionales por parte de los Estados Miembros.

Si bien hay que reconocer las dificultades con que tropiezan los Estados Miembros a este respecto, la Comisión de Expertos señala con razón que la Constitución de la OIT no prevé ninguna excepción a estas obligaciones, ni siquiera en tiempos de crisis. Sea como fuere, en el contexto de la crisis vinculada a la COVID-19 tal como lo conocemos hoy, debemos constatar una tendencia preocupante al aumento de las violaciones de los derechos fundamentales, ya sea en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo o en lo que respecta al ejercicio de las libertades fundamentales de organizarse y negociar colectivamente. Por todo ello, el diálogo entre la OIT y los Estados Miembros resulta aún más esencial que en tiempos normales.

Hay que recordar además a los Estados Miembros que estas obligaciones de presentación de memorias permiten a la OIT comprender mejor las dificultades que afrontan los Estados Miembros a la hora de aplicar los instrumentos de la OIT y dar una respuesta adecuada a estas dificultades.

Sin el respeto por parte de los Estados Miembros de estas obligaciones fundamentales, la OIT no puede cumplir plenamente su papel, ya sea en el marco del sistema de control de la OIT o en sus otros ámbitos de actuación. Por tanto, son los propios Estados Miembros las víctimas del incumplimiento de sus obligaciones constitucionales, ya que la OIT ve mermada su capacidad de dar respuestas adecuadas a sus problemas, sobre todo en tiempos de crisis.

Así pues, es esencial retomar esta cuestión e insistir en que los países que no cumplen con sus obligaciones pongan su casa en orden lo antes posible y hagan cuanto esté a su alcance para cumplir plenamente con sus obligaciones constitucionales.

Aunque este año es sin duda un año especial en el que tenemos que constatar un descenso muy acusado en el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias, no debemos perder de vista que la disminución del número de memorias recibidas es una tendencia preocupante que tenemos que lamentar desde hace algunos años.

Si bien es cierto que la OIT tiene un papel que desempeñar en la prestación de asistencia, radica principalmente en los Estados Miembros la obligación de garantizar que cuentan con recursos suficientes para cumplir con sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

Por lo que respecta a las obligaciones relativas a la presentación de memorias sobre los convenios ratificados, hay que señalar un descenso muy acusado del número de memorias recibidas en comparación con el año pasado. La proporción entre el número de memorias recibidas durante la última reunión de la Comisión de Expertos (859) y el número de memorias solicitadas por la Comisión de Expertos (2004) fue solo del 42,9 por ciento, lo que representa un 27,8 por ciento menos que en la reunión anterior, donde se alcanzó el 70,7 por ciento. Se trata de un descenso significativo y preocupante, que no puede justificarse únicamente por la crisis, a la vista de las observaciones que ya hemos hecho anteriormente.

También se desprende del Informe de la Comisión de Expertos que, de todas las memorias solicitadas a los Gobiernos, solo el 26,5 por ciento se recibieron a tiempo, es

decir, antes del 1.º de octubre. Los Gobiernos fueron menos puntuales que el año pasado, en el que el 39,6 por ciento de los informes llegaron a tiempo, lo que constituye un descenso significativo. El año anterior ya se observó un descenso en la presentación de memorias dentro del plazo debido. Se trata de una tendencia preocupante que debe revertirse en los próximos años. Es esencial que los Gobiernos presenten sus memorias dentro del plazo previsto para no perturbar el buen funcionamiento del sistema de control de la OIT y permitirle así estar plenamente informado de las dificultades y los retos a los que se enfrentan los Estados Miembros con vistas a iniciar una recuperación tras la COVID-19.

Además, 16 países llevan dos años o más sin presentar memorias y 12 países llevan dos años o más sin presentar una primera memoria. Las primeras memorias son los que deben presentarse tras la ratificación de un convenio por parte de un Estado Miembro. Estas primera memorias revisten una importancia fundamental, ya que permiten una primera evaluación de la aplicación de los convenios en cuestión en los Estados Miembros.

La Constitución de la OIT también exige a los Gobiernos de los países Miembros que indiquen los nombres de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a las que se hayan enviado copias de las memorias sobre los convenios ratificados. En ese sentido, el Informe de la Comisión de Expertos contiene un elemento positivo, porque nos dice que todos los Estados Miembros han cumplido con esta obligación.

El tripartismo es, en efecto, el fundamento de la OIT. Por lo tanto, es esencial que los interlocutores sociales participen en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. El hecho de transmitir a estas organizaciones las memorias enviadas a la OIT les permite a estas enriquecer su trabajo de evaluación sobre la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con los convenios internacionales del trabajo. Además, una vez cumplido el trámite, es crucial que se ponga en marcha una auténtica dinámica tripartita.

La Comisión de Expertos formula todos los años observaciones y solicitudes directas a las cuales se invita a responder a los países concernidos. Este año, 47 países omitieron su respuesta (frente a los 44 del año pasado). Como señala la Comisión de Expertos, el número de comentarios sin respuesta sigue siendo muy elevado. Esta negligencia repercute negativamente en la labor que realizan los organismos de control. Nos unimos a la Comisión de Expertos en su petición a los Gobiernos incumplidores para que transmitan toda la información solicitada.

Ante unas cifras aún más preocupantes que en años anteriores —que se explican en parte por el contexto de crisis—, la Comisión de Expertos comparte la profunda preocupación del Grupo de los Trabajadores. Al tiempo que recordamos que la responsabilidad principal del cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias recae en los Estados Miembros, pedimos a la Oficina de la OIT que esté especialmente atenta a las dificultades que encuentran los Estados Miembros para atenerse a ellas, en particular a causa de la crisis sanitaria, y que adapte y refuerce las iniciativas emprendidas en el pasado para revertir la tendencia negativa observada desde hace muchos años y que la crisis sanitaria no ha hecho sino agravar. El objetivo consiste en garantizar un seguimiento más eficaz de los países que están incurriendo en un incumplimiento grave de sus obligaciones constitucionales y asegurar que estos Estados Miembros son encauzados lo antes posible a cumplir con sus obligaciones de comunicación de memorias para superar la crisis.

La Comisión de Expertos, en colaboración con la Oficina, ha puesto en marcha recientemente una nueva y positiva iniciativa en este sentido, cuyos primeros resultados ya se están notando. Se trata del procedimiento de «llamamientos urgentes», que permite a la Comisión de Expertos examinar la aplicación del convenio en cuestión sobre la base de la información disponible públicamente, si el Gobierno correspondiente no ha presentado ninguna memoria después de haber sido instado a hacerlo. Este procedimiento se aplica en los casos en que el Estado Miembro no ha presentado memorias anuales sobre los convenios ratificados durante tres años consecutivos o más (este año cuatro países incurren en este supuesto) y en los casos en que el país no ha enviado las primeras memorias debidas durante tres años consecutivos o más (cinco países este año). Nueve Estados Miembros podrían ver examinado su caso el próximo año, en cuanto al fondo, por la Comisión de Expertos, sobre la base de la información disponible públicamente si no presentan la memoria pertinente dentro del plazo previsto.

Como ya se ha mencionado, este procedimiento parece estar dando ya sus primeros resultados positivos, ya que, entretanto, se han recibido 7 de las primeras 14 memorias para los que se habían enviado llamamientos urgentes. Se trata de un resultado muy positivo y confiamos en que esta iniciativa de la Comisión de Expertos, en colaboración con la Oficina, conduzca a otros buenos resultados en el futuro.

Nuestra Comisión examina todos los años un Estudio General. Este año no podrá llevarse a cabo sin la transmisión de las memorias proporcionadas por los Estados Miembros de nuestra Organización.

Por lo tanto, es esencial que los Estados Miembros comuniquen sus memorias en el marco de la elaboración de los estudios generales para que podamos tener una visión global de la aplicación de los instrumentos de la OIT en la legislación y en la práctica, incluso en los países que no hubieran ratificado los convenios en cuestión.

Estos estudios generales son instrumentos muy ricos que nos permiten mantener debates muy interesantes y ver qué nos depara el futuro. Muchos de los publicados en el pasado se siguen utilizando hoy en día para fundamentar la interpretación de los convenios y recomendaciones de la OIT.

Sin embargo, hay que señalar que 21 países no han aportado ninguna información en los últimos cinco años encaminada a enriquecer los últimos cinco estudios generales elaborados por la Comisión de Expertos. Esto es lamentable, ya que estos estudios se habrían beneficiado considerablemente de las aportaciones de estos países.

Los casos de incumplimiento grave de la obligación de sumisión son aquellos en los que los Gobiernos no han sometido a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia en el curso de al menos siete reuniones. Esta obligación es esencial para garantizar que las iniciativas normativas de la OIT se comunican oficialmente a nivel nacional a las autoridades competentes, que pueden entonces considerar una eventual ratificación por parte del Estado Miembro. Este año, 48 países se encuentran en situación de incumplimiento grave de sumisión, frente a los 36 del año pasado. Todas estas son oportunidades perdidas para promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT.

Es esencial que los Estados Miembros afectados por un incumplimiento grave de sus obligaciones constitucionales de presentación de memoria hagan cuanto esté en su mano para cumplir con sus obligaciones a la mayor brevedad.

Los Estados Miembros no están solos ante sus obligaciones constitucionales. Pueden contar con la ayuda de la Oficina de la OIT, que siempre ha estado dispuesta a

asistir a los Estados Miembros a cumplir con sus obligaciones. Por lo tanto, invitamos a la Oficina a seguir prestando la asistencia necesaria a estos Estados Miembros.

Sin embargo, también debemos recordar firmemente a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de cumplir sus obligaciones con la OIT. Están en juego tanto su credibilidad como la eficacia de los distintos órganos de la OIT.

La OIT, por su parte, debe exigir con firmeza las respuestas y las memorias que los Estados deben aportar en base a sus obligaciones y poner en marcha la necesaria dinámica de diálogo entre los órganos de control de la OIT y los Estados Miembros.

Este diálogo es fundamental para la aplicación efectiva de las normas y su difusión.

Observaciones generales de la portavoz del Grupo de los Empleadores

Lamentablemente, el debate de este año tiene como telón de fondo la pandemia actual, que ha tenido graves efectos tanto en la aplicación como en el control de las normas de la OIT.

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos volvió a expresar su preocupación en la Adenda de 2021 a su Informe por el escaso número de memorias de los Gobiernos recibidas a 1.º de octubre, día en que finalizaba el plazo, que se había modificado excepcionalmente para otorgar más tiempo a los Gobiernos dadas las circunstancias especiales relacionadas con la COVID-19. Entendemos perfectamente que el año pasado fue excepcional, ya que los Gobiernos estaban preocupados principalmente por la gestión de la pandemia, no obstante, contamos con que sigan cumpliendo con su obligación de presentar memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 dentro del plazo establecido y que lo hagan en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esto es importante, y no nos cansaremos de repetirlo, porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen la base fundamental de nuestra labor de control.

En cuanto a las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados

A. Cumplimiento de la obligación de envío de memorias por parte de los Gobiernos

Lamentamos comprobar que, a pesar de que se haya ampliado el plazo hasta el 1.º de octubre, ha disminuido el número de memorias recibidas: solo un 26,5 por ciento, frente al 39,6 por ciento del año pasado.

Esto no puede sino aumentar nuestra decepción por los bajos niveles de presentación de memorias de los últimos años. Aunque entendemos que la Oficina cuenta con recursos financieros y humanos limitados, confiamos en que siga esforzándose por prestar asistencia y animar a los Gobiernos a cumplir con su obligación de envío de memorias en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Observamos con verdadera preocupación que, según el párrafo 102, los 16 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: *Belice, Congo, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Granada, Guyana, Líbano, Madagascar, Nigeria, Países Bajos (Aruba y Sint Maarten), República Unida de Tanzanía (Tanganyika), Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe* y *Vanuatu*. La Comisión insta, con razón, a los Gobiernos interesados a no escatimar esfuerzos para transmitir las memorias solicitadas sobre convenios ratificados. Invitamos a estos Estados Miembros a pedir asistencia técnica a la OIT.

En cuanto a las primeras memorias, observamos que, al igual que el año pasado, solo 5 de las 20 primeras memorias que debían presentarse se habían recibido al finalizar la reunión de la Comisión. Con arreglo al párrafo 104, 12 Estados Miembros no han transmitido su primera memoria durante dos años o más, a saber: *Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Jamaica, Maldivas, República Unida de Tanzanía, Rumania, Santo Tomé y Príncipe, Sri Lanka* y *Túnez*.

De estos 12 Estados Miembros, nos preocupa especialmente el incumplimiento grave de los siguientes países:

1. Congo - no envía memorias acerca de la aplicación del Convenio núm. 185 desde 2015, del MLC, 2006 desde 2016 y del Convenio núm. 188 desde 2018;
2. Gabón - no envía memorias sobre el MLC, 2006 desde 2016;
3. Guinea Ecuatorial - no envía memorias sobre los Convenios núms. 68 y 92 desde 1998;
4. Maldivas - no envía memorias sobre el MLC, 2006 desde 2016, y
5. Rumania - no envía memorias sobre el MLC, 2006 desde 2017.

Las primeras memorias son esenciales para sentar las bases de un diálogo oportuno entre los expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la aplicación de un convenio ratificado. Animamos encarecidamente a los Gobiernos de estos cinco países a que soliciten asistencia técnica a la Oficina y a que proporcionen a los expertos las primeras memorias atrasadas sin más demora.

En cuanto al párrafo 110, observamos con preocupación que el número de comentarios formulados por los expertos que han quedado sin respuesta sigue siendo significativamente alto. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión explicaran por qué motivo no responden a los comentarios de los expertos:

- ¿Es por falta de comprensión del contenido de la observación o la solicitud directa o por desacuerdo con el mismo?
- ¿O es por otras razones?

Entendemos que la COVID ha podido desempeñar un papel importante, pero si hay otras razones, los Gobiernos deberían comunicárselas a la Oficina, por ejemplo, si necesitasen más ayuda o tuviesen ideas para mejorar el proceso de presentación de memorias.

Lamentamos observar que, según el párrafo 155, los 21 países que figuran a continuación no han transmitido, durante los cinco últimos años, ninguna de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con convenios no ratificados y recomendaciones: *Belice, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu* y *Yemen.*

Observamos que la gran mayoría de los casos de incumplimiento de la obligación de enviar memorias corresponden a Estados en desarrollo o pequeños Estados insulares, o ambas cosas. Sugerimos que la Oficina preste la debida atención a este dato demográfico para poder priorizar y centrar mejor la ayuda que puede prestar, y de hecho presta, a los Estados para que cumplan con su obligación de presentar memorias.

Acogemos con satisfacción la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de los empleadores de instituir una nueva práctica de

«llamamientos urgentes» para los casos que cumplan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias y que requieran la atención de la Comisión de Aplicación de Normas. Esto permite convocar a los Gobiernos interesados ante la Comisión de la Conferencia y que la Comisión de Expertos examine el fondo del asunto en su siguiente reunión, incluso en ausencia de memorias. Nos congratulamos de que se hayan recibido 7 de las 14 primeras memorias respecto de las cuales se hicieron llamamientos urgentes, gracias a la asistencia técnica de la Oficina.

B. Participación de los interlocutores sociales

Pasemos ahora a hablar del papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular.

Como parte de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de transmitir copias de sus memorias a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la correcta aplicación del tripartismo a nivel nacional.

En el párrafo 149, se indica que los interlocutores sociales presentaron 757 comentarios a los expertos este año, de los cuales 230 fueron comunicados por organizaciones de empleadores y 527 por organizaciones de trabajadores. Confiamos en que la Oficina continúe proporcionando asistencia técnica a los interlocutores sociales, así como fortaleciendo sus capacidades, para permitirles enviar comentarios a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, si procede.

Por nuestra parte, las organizaciones de empleadores miembros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) estamos trabajando con el inestimable apoyo de la Secretaría de la OIE para contribuir al sistema de control de una manera más eficaz. Para ello, presentamos a los expertos información actualizada y pertinente sobre la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica, comunicando no solo las deficiencias en la aplicación, sino, lo que es más importante, los progresos realizados y las formas alternativas de aplicar los instrumentos de la OIT.

Los comentarios de las organizaciones de empleadores son de especial relevancia para informar a la Comisión de Expertos acerca de las necesidades y realidades de las empresas sostenibles de un país determinado en relación con determinados convenios ratificados.

Confiamos en que los expertos reflejen plenamente en sus observaciones estos comentarios, así como cualquier otro comentario que formulen los empleadores en la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas.

En aras de la eficacia, el sistema de control regular de la OIT se basa en las memorias de los Gobiernos que contienen información pertinente y se envían regularmente y a tiempo, así como en los comentarios adicionales de los interlocutores sociales, cuando son necesarios para aclarar la situación. Sin estas aportaciones, los expertos y la Comisión de Aplicación de Normas no pueden supervisar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

Nos hacemos cargo de que el año pasado fue especialmente difícil para todos nosotros y agradecemos todos los esfuerzos realizados para que el sistema de control pueda proseguir su labor.

Esperamos que nuestros continuos esfuerzos por agilizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de presentarlas en línea contribuyan a facilitar el proceso para los Gobiernos y a aumentar el número de memorias y comentarios de los interlocutores sociales que se reciban en el futuro. En nuestra opinión, estos esfuerzos deben complementarse con una refundición, concentración y simplificación notables de las normas de la OIT. En este sentido, esperamos que la labor del mecanismo de examen de las normas nos ayude a avanzar. Por último, pero no por ello menos importante, subrayamos que es importante que los Gobiernos, antes de ratificar los convenios de la OIT, se aseguren no solo de que tienen la capacidad de aplicar los instrumentos en cuestión, sino también la facultad de cumplir con su obligación de presentar memorias periódicamente.

D. Discusión por la Comisión

Presidenta. Como saben, con carácter excepcional, se decidió que la Oficina preparara un documento que recopilara la información recibida por los Estados afectados por los distintos incumplimientos. Este documento consta de tres partes, a saber: la lista de países afectados por cada uno de los seis incumplimientos; la información escrita proporcionada por los Gobiernos afectados, y los comentarios generales enviados por los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

También cabe recordar que los casos de incumplimiento grave se determinan sobre la base de determinados criterios, que se describen en los párrafos 19 y 20 del documento D.1 sobre los Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas.

Les recuerdo que el tiempo de uso de la palabra está limitado a dos minutos por cada intervención, como se indica en el documento sobre los trabajos de la Comisión. Cuando todos los oradores hayan concluido su intervención, daré la palabra a los dos Vicepresidentes para que formulen sus observaciones finales y, a continuación, presentaré los proyectos de conclusiones, criterio por criterio, para su aprobación por la Comisión. En primer lugar, doy la palabra a la representante adjunta del Secretario General, la Sra. Curtis, para que facilite algunas informaciones a la Comisión.

Representante adjunta del Secretario General. En cuanto a los países que figuran en la lista de incumplimientos graves, me gustaría informar a la Comisión de que los siguientes Estados Miembros no están acreditados ante la Conferencia: Dominica, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Islas Marshall, Timor Leste y Tuvalu.

Presidenta. Antes de invitar al Gobierno de Djibouti a tomar la palabra, quisiera señalar que Djibouti ha sido llamado a comparecer por no haber proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más, y por no haber enviado información referente a los comentarios de la Comisión de Expertos.

La representante del Gobierno no está conectada. Mientras tanto, hasta que pueda conectarse, daremos la palabra a la Federación de Rusia.

Representante gubernamental, Federación de Rusia. Muchas gracias por esta oportunidad de hacer una breve declaración en relación con el ciclo de informes en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT, en 2020.

Quisiera comenzar expresando mi sincero agradecimiento a la OIT y a la Comisión de Aplicación de Normas por la oportunidad de posponer la presentación de las memorias debido al estallido de la pandemia mundial. Ha sido una decisión muy

acertada que realmente ha contribuido a aliviar la carga de toda la comunidad internacional relacionada con el trabajo y la esfera social. A este respecto, tengo una pregunta para la Comisión en relación con la información que figura en el sitio web de la OIT sobre la no presentación de la memoria sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Quisiera pedir a la Comisión que aclare esta situación porque, a nuestro entender, el actual ciclo de presentación de memorias implica que el plazo de presentación de todas las memorias previstas para 2021 se pospondría un año. Después de su amable aclaración, me gustaría tal vez tratar de encontrar una solución que pueda basarse en el respeto mutuo y la dignidad.

Esperamos que tanto la Comisión como la Comisión de Expertos acepten esta situación con comprensión. A este respecto, la Federación de Rusia solicita amablemente a la OIT que conceda la posibilidad de presentar la memoria sobre el Convenio núm. 81 a más tardar el 1.º de septiembre de 2021, junto con las demás memorias incluidas en este ciclo de presentación de memorias.

También solicitamos amablemente a la Oficina que actualice la información en NORMLEX relacionada con las memorias sobre el artículo 19, ya que las memorias sobre los convenios no ratificados se presentaron a la OIT el año pasado.

Presidenta. Ahora damos la palabra a Angola, pero conviene señalar que Angola no figura en la lista de casos de incumplimiento grave.

Representante gubernamental, Angola. Quisiera aprovechar esta oportunidad para transmitir un saludo cordial y fraternal en espera del éxito de los trabajos de la Comisión. La República de Angola presentó 13 memorias para los años 2019 y 2020, relativas a los convenios ratificados y proporcionó información adicional sobre la memoria de los instrumentos relativos al empleo, presentada en 2019, de conformidad con los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT.

En lo que respecta a la sumisión de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes, es decir, la información solicitada en la memoria de 2018, la República de Angola ha encontrado enormes dificultades para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia, teniendo en cuenta que el idioma oficial de la República de Angola es el portugués y los documentos se adoptan en los idiomas de trabajo de la Organización. No obstante, el Gobierno de Angola se esforzará, con el apoyo de la secretaría de la Organización, por resolver esta situación.

Presidenta. A continuación daremos la palabra al Gobierno de El Salvador por el incumplimiento de la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados.

Representante gubernamental, El Salvador. Nuestra presencia obedece a que nuestro país está siendo señalado por la falta grave de sumisión de normas internacionales del trabajo y, como tal, ha sido llamado a rendir un informe ante la Comisión.

En nuestra intervención en el plenario de la Asamblea y al iniciar la administración del Gobierno del señor Presidente Nayib Bukele, expresamos con claridad meridiana lo siguiente: la importancia de la aplicación de una política laboral que sea un eje transversal de nuestro país, con el apoyo de todos los sectores involucrados coincidiendo con el espíritu tripartito en igualdad de condiciones del sector trabajador y empleador como la expresión que a lo largo de estos años ha impulsado la OIT. Nuestro

Gobierno se ha caracterizado por cambiar el mal funcionamiento y la negligencia de más de treinta años. A pesar de no tener procesos de sumisión registrados en nuestro país, hemos iniciado los procesos para tres convenios y siete recomendaciones, mediante consultas tripartitas y una mesa interinstitucional a través de la Cancillería, dando cumplimiento y siendo consecuentes con el compromiso, como Estado, de garantizar una tutela efectiva de los derechos laborales en el país por medio de la normativa nacional e internacional. Además, se ha creado una comisión interinstitucional con el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Secretaría Jurídica de la Presidencia y el Ministerio de Trabajo para contar con instrumentos que nos permitan dar cumplimiento a las obligaciones como Estado Miembro de esta organización y la oficialización de un proceso de sumisión, con lo que estaremos estableciendo fehacientemente la voluntad de El Salvador de dar cumplimiento a lo regulado en la Constitución de esta organización.

También se ha solicitado el apoyo y la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo, durante la visita del señor Ministro de Trabajo, Rolando Castro, a la Directora del Departamento de Normas del Trabajo, en este ejercicio de oficialización del proceso en nuestro país, ya que esto constituye un proceso nuevo para nosotros, el cual nos impulsa a modernizar los servicios que presta esta instancia rectora en materia laboral en nuestro país, sobre todo de cara a los nuevos retos que ofrece el mercado laboral. Además, contamos con la venia presidencial para presentar estos tres convenios para su ratificación en un corto plazo.

Representante gubernamental, Eswatini. Dado que tomo la palabra por primera vez, también quisiera hacerme eco de las palabras de los oradores anteriores agradeciendo a la Oficina que haya tomado las medidas técnicas necesarias para hacer posible la reunión de esta comisión de la Conferencia a pesar de las dificultades de la COVID-19. Seguimos confiando en que será posible que la Comisión cumpla con éxito sus funciones esenciales de supervisión en este formato virtual.

En cuanto a la pregunta a la que estamos llamados a responder, reconocemos que nuestro país sí está en mora en el aspecto de someter a la autoridad nacional en cuya competencia se encuentra la cuestión de la promulgación de legislación sobre todas aquellas normas internacionales del trabajo que fueron adoptadas entre 2010 y 2019. Afirmamos que hemos recibido y seguimos recibiendo asistencia técnica de la OIT para asegurar el pleno cumplimiento de nuestras obligaciones constitucionales pendientes.

Como resultado, del 10 al 12 de mayo de 2021 tuvimos un taller virtual sobre normas internacionales del trabajo bajo la hábil facilitación de un experto de la OIT en normas internacionales del trabajo, cuyo principal objetivo era desarrollar capacidades dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre todos los requisitos de las normas internacionales del trabajo. A raíz de ese taller, se inició con seriedad el proceso de sumisión a las autoridades competentes y se prevé que este proceso se completará sin más demora.

También hay que destacar positivamente que el mencionado taller sobre normas internacionales del trabajo ha llegado en el momento oportuno, ya que el Consejo Consultivo del Trabajo, que es un órgano estatutario tripartito nacional cuya función es discutir todas las normas internacionales del trabajo y otras cuestiones laborales y de empleo, ya había discutido y tomado una resolución sobre este tema en 2019. El taller ha ayudado en gran medida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre cómo aplicar esta decisión en términos de examinar e inculcar una comprensión adecuada del Memorando sobre la obligación de someter convenios y recomendaciones a las autoridades competentes que fue diseñado por la OIT en 2005.

Permítanme concluir expresando nuestra sincera gratitud por la asistencia técnica que seguimos recibiendo de la Oficina para perfeccionar el cumplimiento de nuestras obligaciones constitucionales y otras normas internacionales del trabajo. El tiempo no me permite destacar las áreas estratégicas de desarrollo en las que el Reino de Eswatini recibe asistencia técnica de la OIT en un esfuerzo por defender los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. No obstante, me permito mencionar la excepcional cooperación tripartita de nuestros interlocutores sociales, que sigue siendo la fuerza motriz de la ejecución satisfactoria de todo el desarrollo que tiene lugar en el país desde el punto de vista del trabajo y el empleo.

Recientemente, y de acuerdo con las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), que decidió someter a la Conferencia cuatro convenios obsoletos para su derogación en 2024, el Gobierno ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo un análisis exhaustivo de las deficiencias con el fin de identificar las lagunas notables existentes en nuestros instrumentos legislativos y políticas nacionales para ayudar a priorizar los convenios actualizados cuya consideración para su ratificación puede ser más recomendable.

Presidenta. A continuación damos la palabra al Gobierno de Papua Nueva Guinea, que ha sido incluido en la lista por incumplimiento de la obligación de enviar información en respuesta al comentario de la Comisión de Expertos, incumplimiento de la obligación de enviar las memorias de los últimos cinco años sobre convenios y recomendaciones no ratificados, y falta de sumisión de instrumentos a las autoridades competentes.

Representante gubernamental, Papua Nueva Guinea. En nombre del Gobierno de Papua Nueva Guinea, esta respuesta se refiere en particular al «grave incumplimiento de sumisión» de 23 instrumentos adoptados por la Conferencia en 14 sesiones celebradas entre 2000 y 2017.

El Gobierno reconoce sin duda la gravedad de este asunto, a propósito del cual ha tomado buena nota de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en la aplicación de los convenios y recomendaciones en la Adenda al Informe 2020 de este año.

Los continuos cambios que afectan a las funciones de administración han afectado sin duda a las actividades del Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales, lo que ha repercutido enormemente en el progreso constante para garantizar que los instrumentos adoptados se sometan a la autoridad competente. No obstante, esto no ha limitado el compromiso de abordar los impedimentos y problemas administrativos subyacentes, como las limitaciones de la capacidad técnica y el apoyo de los recursos pertinentes para garantizar el progreso inmediato de esta cuestión ante el Parlamento.

La Comisión Nacional Tripartita aprobó el Programa de Trabajo Decente por País 2018-2022, y sin duda incluye esta grave cuestión pendiente como una prioridad que debe aplicarse a más tardar en 2022. El Departamento de Trabajo está colaborando estrechamente con la Oficina de la OIT para los países insulares del Pacífico y los organismos gubernamentales pertinentes para garantizar el progreso inmediato de este asunto.

El Gobierno asegura a la Comisión que en la próxima sesión proporcionará información actualizada sobre el progreso de esta cuestión pendiente.

Con respecto al instrumento recientemente adoptado sobre el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), adoptados en la 108.ª reunión de la Conferencia, se informa a esta comisión

de que recientemente se han hecho llamamientos para que se tomen medidas inmediatas a fin de poner fin a todas las formas de violencia de género, lo que ha dado lugar a la creación de la Comisión Especial del Parlamento Nacional para llevar a cabo la investigación nacional sobre las cuestiones relativas a la violencia de género. Este elevado cometido y compromiso de los miembros del Parlamento seguramente allana el camino hacia la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Una vez más, podemos asegurar a esta comisión que el Gobierno, a través del Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales, está llevando a cabo los procesos pertinentes para garantizar el progreso inmediato de todos los asuntos en cuestión.

Presidenta. Pasamos ahora a dar la palabra al Gobierno del Pakistán por la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes.

Representante gubernamental, Pakistán. Permítanme comenzar subrayando que Pakistán concede gran prioridad a la aplicación de los convenios de la OIT.

Nos complace informar que el año pasado, 39 instrumentos adoptados durante varias sesiones de la Conferencia fueron presentados al Gabinete Federal que, a su vez, ha ordenado al Ministerio correspondiente, que es el Ministerio de Pakistaníes en el Exterior y Desarrollo de Recursos Humanos (MOPHRD), que inicie el proceso de consulta necesario para la ratificación de 15 instrumentos, incluidos cuatro convenios. Posteriormente se estudiará la ratificación de 24 instrumentos.

El Ministerio de Pakistaníes en el Exterior y Desarrollo de Recursos Humanos, con la asistencia técnica de la Oficina de la OIT en el país, ha celebrado las consultas necesarias, ha llevado a cabo un análisis de las deficiencias y ha evaluado las leyes nacionales en relación con los cuatro convenios que deben ratificarse. El Ministerio ha compartido los informes finales con los gobiernos provinciales pertinentes y otras partes interesadas para promulgar y armonizar la legislación pertinente con las disposiciones de estos convenios.

A nuestro entender, las medidas adoptadas por el Gobierno para completar los procesos internos necesarios reflejan nuestra determinación. Es un trabajo en curso y estamos decididos a realizarlo. Por lo tanto, opinamos que incluir a Pakistán entre los países de la categoría de «incumplimiento grave de sumisión» no tiene plenamente en cuenta los esfuerzos que se están realizando y los progresos que se están logrando.

Es alentador que la Comisión de Expertos haya expresado su satisfacción con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 138, 29, 81 y 182 por parte del Pakistán. Animamos a la Comisión a incluir también los «casos de progreso y buenas prácticas» en sus deliberaciones. Esto ayudaría a presentar una imagen más objetiva.

Por último, apreciamos la función de supervisión de los órganos y expertos de la OIT y esperamos que la Comisión tenga debidamente en cuenta las medidas positivas adoptadas y la voluntad política demostrada para seguir mejorando las normas del trabajo a nivel nacional.

Presidenta. Damos ahora la palabra a la representante del Secretario General para que responda al Gobierno de la Federación de Rusia.

Representante del Secretario General. En cuanto a la cuestión planteada por el distinguido delegado de la Federación de Rusia sobre las razones por las que se solicitó al Gobierno una memoria sobre el Convenio núm. 81 este año, se trata en realidad de una solicitud de memoria que fue formulada expresamente por la propia Comisión de Expertos en su observación de 2019. En consecuencia, la propia Comisión de Expertos

solicitó esta memoria que debía presentarse en 2020. Esta petición se repitió en 2021. Espero que esto responda a su pregunta, señor.

Presidenta. En principio, hemos llegado al final de la lista de oradores. A continuación damos la palabra a los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Miembros empleadores. Lamentablemente, el debate de este año tiene como telón de fondo la pandemia actual, que ha tenido graves efectos tanto en la aplicación como en el control de las normas de la OIT.

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos volvió a expresar su preocupación en la Adenda de 2021 a su Informe por el escaso número de memorias de los Gobiernos recibidas al 1.º de octubre, día en que finalizaba el plazo, que se había modificado excepcionalmente para otorgar más tiempo a los Gobiernos dadas las circunstancias especiales relacionadas con la COVID-19.

Entendemos perfectamente que el año pasado fue excepcional, ya que los Gobiernos estaban preocupados principalmente por la gestión de la pandemia, no obstante, contamos con que sigan cumpliendo con su obligación de presentar memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 dentro del plazo establecido y que lo hagan en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esto es importante, y no nos cansaremos de repetirlo, porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen la base fundamental de nuestra labor de control.

Lamentamos comprobar que, a pesar de que se haya ampliado el plazo hasta el 1.º de octubre, ha disminuido el número de memorias recibidas: solo un 26,5 por ciento, frente al 39,6 por ciento del año pasado. Esto no puede sino aumentar nuestra decepción por los bajos niveles de presentación de memorias de los últimos años. Aunque entendemos que la Oficina cuenta con recursos financieros y humanos limitados, confiamos en que siga esforzándose por prestar asistencia y animar a los Gobiernos a cumplir con su obligación de envío de memorias en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas.

Observamos con verdadera preocupación que, según el párrafo 102, los 16 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más. No voy a enumerarlos todos porque ya están mencionados en el documento. La Comisión insta, con razón, a los Gobiernos interesados a no escatimar esfuerzos para transmitir las memorias solicitadas sobre convenios ratificados. Invitamos a estos Estados Miembros a pedir asistencia técnica a la OIT. Observamos que, al igual que el año pasado, solo 5 de las 20 primeras memorias que debían presentarse se habían recibido al finalizar la reunión de la Comisión.

Con arreglo al párrafo 104, 12 Estados Miembros no han transmitido su primera memoria durante dos años o más. Como indiqué anteriormente no voy a enumerarlos porque están mencionados en el documento compilado. De estos 12 Estados Miembros, nos preocupa especialmente el incumplimiento grave de los siguientes países: Congo: no envía memorias acerca de la aplicación del Convenio núm. 185 desde 2015, del MLC desde 2016 y del Convenio núm. 188 desde 2018; Gabón: no envía memorias sobre el MLC desde 2016; Guinea Ecuatorial: no envía memorias sobre los Convenios núms. 68 y 92 desde 1998; Maldivas: no envía memorias sobre el MLC desde 2016, y Rumania: no envía memorias sobre el MLC desde 2017.

Las primeras memorias son esenciales para sentar las bases de un diálogo oportuno entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la

aplicación de un convenio ratificado. Animamos encarecidamente a los Gobiernos de estos cinco países a que soliciten asistencia técnica a la Oficina y a que proporcionen a los expertos las primeras memorias atrasadas sin más demora.

En el párrafo 110, observamos con preocupación que el número de comentarios formulados por los expertos que han quedado sin respuesta sigue siendo significativamente alto. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión explicaran por qué motivo no responden a los comentarios de los expertos: ¿es por falta de comprensión del contenido de la observación o la solicitud directa o por desacuerdo con el mismo? ¿O es por otras razones? Nos gustaría simplemente entenderlo.

Entendemos que la COVID ha podido desempeñar un papel importante, pero si hay otras razones, los Gobiernos deberían comunicárselas a la Oficina, por ejemplo, si necesitasen más ayuda o tuviesen ideas para mejorar el proceso de presentación de memorias.

Lamentamos observar que, según el párrafo 155, 21 países no han transmitido, durante los cinco últimos años, ninguna de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con convenios no ratificados y recomendaciones. Una vez más, no voy a leer la lista de países concernidos ya que figuran en el informe.

Observamos que la gran mayoría de los casos de incumplimiento de la obligación de enviar memorias corresponden a Estados en desarrollo o pequeños Estados insulares, o ambas cosas. Sugerimos que la Oficina preste la debida atención a esta situación para poder priorizar y centrar mejor la asistencia que puede prestar, y de hecho presta, a los Estados para que cumplan con su obligación de presentar memorias

Saludamos la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de los empleadores de instituir una nueva práctica de «llamamientos urgentes» para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias y que requieran la atención de la Comisión de Aplicación de Normas. Esto permite convocar a los Gobiernos interesados ante la Comisión de la Conferencia y que la Comisión de Expertos examine el fondo del asunto en su siguiente reunión, incluso en ausencia de memorias. Nos congratulamos de que se hayan recibido 7 de las 14 primeras memorias respecto de las cuales se hicieron llamamientos urgentes, gracias a la asistencia técnica de la Oficina.

Pasemos ahora a hablar del papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular. Como parte de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de transmitir copias de sus memorias a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la correcta aplicación del tripartismo a nivel nacional.

En el párrafo 149, se indica que los interlocutores sociales presentaron 757 comentarios a los expertos este año, de los cuales 230 fueron comunicados por organizaciones de empleadores y 527 por organizaciones de trabajadores. Confiamos en que la Oficina continúe proporcionando asistencia técnica a los interlocutores sociales, así como fortaleciendo sus capacidades, para permitirles enviar comentarios a la Comisión de Expertos, si procede.

Por nuestra parte, las organizaciones de empleadores miembros de la OIE estamos trabajando con el inestimable apoyo de la secretaría de la OIE para contribuir al sistema de control de una manera más eficaz. Para ello, presentamos a los expertos información

actualizada y pertinente sobre la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica, comunicando no solo las deficiencias en la aplicación, sino, lo que es más importante, los progresos realizados y las formas alternativas de aplicar los instrumentos de la OIT. Los comentarios de las organizaciones de empleadores son de especial relevancia para informar a la Comisión de Expertos acerca de las necesidades y realidades de las empresas sostenibles de un país determinado en relación con determinados convenios ratificados. Confiamos en que los expertos reflejen plenamente en sus observaciones estos comentarios, así como cualquier otro comentario que formulen los empleadores en las discusiones de la Comisión de Aplicación de Normas.

En aras de la eficacia, el sistema de control regular de la OIT se basa en las memorias de los Gobiernos que contienen información pertinente y se envían regularmente y a tiempo, así como en los comentarios adicionales de los interlocutores sociales, cuando son necesarios para aclarar la situación. Sin estas aportaciones, los expertos y la Comisión de Aplicación de Normas no pueden supervisar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

Nos hacemos cargo de que el año pasado fue especialmente difícil para todos nosotros y agradecemos todos los esfuerzos realizados para que el sistema de control pueda proseguir su labor.

Esperamos que nuestros continuos esfuerzos por agilizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de presentarlas en línea contribuyan a facilitar el proceso para los Gobiernos y a aumentar el número de memorias y comentarios de los interlocutores sociales que se reciban en el futuro. En nuestra opinión, estos esfuerzos deben complementarse con una refundición, concentración y simplificación notables de las normas de la OIT. En este sentido, esperamos que la labor del mecanismo de examen de las normas nos ayude a avanzar.

Por último, pero no por ello menos importante, subrayamos que es importante que los Gobiernos, antes de ratificar los convenios de la OIT, se aseguren no solo de que tienen la capacidad de aplicar los instrumentos en cuestión, sino también la facultad de cumplir con su obligación de presentar memorias periódicamente.

Miembros trabajadores. Se ha invitado a 66 Estados Miembros a proporcionarnos explicaciones escritas sobre los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de enviar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas. Hemos recibido información escrita de tan solo siete de ellos. Expresamos nuestro agradecimiento a estos últimos, pero estas cifras particularmente bajas preocupan sumamente al Grupo de los Trabajadores. Lamentamos profundamente que los otros 59 Estados Miembros no hayan comunicado ninguna información escrita. Hemos subrayado en nuestras observaciones escritas el carácter fundamental del diálogo que deben entablar los Estados Miembros y la OIT, en particular a través del estricto cumplimiento de estas obligaciones relacionadas con las normas. Este diálogo parece incluso más esencial en este periodo de crisis.

En la información escrita transmitida por los Gobiernos, hemos tomado debida nota de las dificultades a las que se han enfrentado ciertos Estados Miembros y subrayamos con satisfacción que estos recurren por lo general a la asistencia de la OIT, y que esta responde sistemáticamente a sus solicitudes de asistencia de una manera favorable y con gran eficacia. Este apoyo de la OIT debe mantenerse y reforzarse con miras a garantizar de manera duradera la capacidad de estos Estados Miembros para cumplir sus obligaciones de enviar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas.

Sin embargo, estos Estados Miembros deben tomar conciencia de que es fundamental asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de estas obligaciones, y que no todo puede depender de la asistencia de la OIT.

Hemos escuchado en reiteradas ocasiones que la crisis sanitaria ha socavado la capacidad de los Gobiernos para cumplir sus obligaciones. Al tiempo que reconocemos el impacto innegable que la pandemia ha podido tener, consideramos importante recordar, por una parte, que la Constitución de la OIT no prevé ninguna circunstancia que permita suspender las obligaciones relacionadas con las normas, tal como lo indican los expertos en el párrafo 97 de la Adenda de su informe y, por otra parte, que la mayoría de estas obligaciones deben ignorarse durante años para ser calificadas de «casos de incumplimiento grave».

Así pues, los casos de incumplimiento denunciados se remontan a menudo a un periodo anterior a la pandemia. También se desprende de la información escrita transmitida y de las intervenciones de algunos Gobiernos que la necesidad de formación está muy presente. Por lo tanto, los Estados Miembros no deben dudar en aprovechar las oportunidades de los programas de formación establecidos por la OIT, en particular los destinados a los representantes de estos Estados Miembros. Los programas de formación del Centro Internacional de Formación orientados a los mandantes de la Organización son de gran ayuda a este respecto. Cabe mencionar asimismo aquí los numerosos recursos de suma utilidad de la OIT que están a disposición de los Estados Miembros, concretamente la asistencia técnica prestada por medio de numerosos especialistas de las normas sobre el terreno, el sitio web Managing ILS reporting (Gestionar la presentación de memorias sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, en inglés), y los otros muchos medios desarrollados en el marco del Programa y Presupuesto de la OIT.

La OIT prosigue además sus esfuerzos para fortalecer las capacidades de sus mandantes a través de nuevos instrumentos, como evidencia la puesta en línea de una primera versión en inglés de la *Guía sobre las prácticas establecidas del sistema de control de la OIT*, que está traduciéndose al español y al francés. Esta herramienta también se proporcionará como una aplicación, como lo ha anunciado la representante del Secretario General de la Conferencia.

Pedimos que los Estados Miembros que no hayan comunicado ninguna información escrita a nuestra Comisión, a pesar de haber sido invitados a hacerlo, sean mencionados en las conclusiones de la presente discusión. Esto perjudica las discusiones de la presente reunión especial de nuestra Comisión y no nos permite conocer las intenciones de los Gobiernos de que se trate, salvo que estos hayan venido a expresarlas en sesión. Lamentamos a este respecto que muy pocos Gobiernos hayan respondido en sesión.

Hemos tomado debida nota de los compromisos contraídos por ciertos Gobiernos en su información escrita, así como en algunas intervenciones, y esperamos que estos compromisos se traduzcan en acciones concretas para garantizar el pleno y estricto cumplimiento de sus obligaciones. Instamos asimismo a estos Gobiernos, en particular a los que no han comunicado ninguna información a nuestra Comisión, a que pongan fin, sin dilación, a los casos de incumplimiento grave denunciados. Más allá del cumplimiento meramente formal de estas obligaciones, los Estados Miembros deben velar por crear efectivamente una dinámica de diálogo social tripartito que subyazca a estas obligaciones.

Para concluir, permítanme reaccionar a ciertas observaciones formuladas por el portavoz del Grupo de los Empleadores. El Grupo de los Trabajadores está abierto a las discusiones encaminadas a propiciar un mayor cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales relacionadas con las normas. Sin embargo, consideramos que este objetivo no puede lograrse través de una acción de consolidación o de simplificación de las normas.

También quisiéramos recalcar que la acción de ratificación de los convenios internacionales del trabajo debe orientarse por la voluntad de los Estados Miembros de establecer los principios «derecho y libertad» consagrados en ellos. Los temores relacionados con la capacidad de cumplir las obligaciones de enviar memorias jamás deben ser un obstáculo para la ratificación. Para ello, los Estados Miembros pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT y al diálogo social tripartito.

Por último, consideramos importante concluir recordando, sobre la base del mandato de la Comisión de Expertos recogido en el párrafo 43 de la Adenda a su informe, que si bien la consideración de los comentarios de los trabajadores y de los empleadores contribuye al reconocimiento general del papel técnico y de la autoridad moral de la Comisión de Expertos, esto no puede influir en ningún caso en el examen independiente e imparcial del alcance jurídico del contenido y del significado de las disposiciones de los convenios por la Comisión de Expertos. Por consiguiente, rechazamos firmemente las observaciones del portavoz del Grupo de los Empleadores, que cuestionan la independencia de la Comisión de Expertos y que, además, no están relacionadas en absoluto con el tema de la presente discusión.

Presidenta. A continuación presentaré el proyecto de conclusiones sobre cada criterio con miras a su adopción por la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión toma nota de las informaciones y de las explicaciones proporcionadas por los representantes gubernamentales de Angola, El Salvador, Eswatini, Pakistán, Papúa Nueva Guinea y Federación de Rusia, que intervinieron, así como de las informaciones escritas proporcionadas por los Gobiernos de Afganistán, Guinea, Liberia, Madagascar, Pakistán, Seychelles y Sudán del Sur.

Sin embargo la Comisión lamenta que los Gobiernos de Albania, Antigua y Barbuda, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Libia, Malasia, Malta, Mauricio, Montenegro, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Túnez, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, Yemen y Zambia no hayan podido intervenir o proporcionar información por escrito.

La Comisión toma nota en particular de las dificultades específicas mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir sus obligaciones constitucionales relacionadas con la presentación de memorias y la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, toma nota de las promesas formuladas por algunos Gobiernos de cumplir sus obligaciones en un futuro cercano. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones relativas al envío de memorias.

En lo concerniente a la omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más, 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 también destaca la importancia de que se respeten los plazos para tal presentación.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Congo, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Granada, Guyana, Líbano, Madagascar, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y Vanuatu envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados desde hace dos años o más, la Comisión recuerda la especial importancia de la presentación de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Rumania, Santo Tomé y Príncipe y Túnez envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a los «llamamientos urgentes» (omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años), la Comisión subraya la importancia fundamental del envío de memorias y de información detallada que se solicita en las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados. Con especial referencia a las primeras memorias y a la información detallada solicitada, la Comisión subraya la importancia de esta información para establecer la base del control regular por parte de la Comisión de Expertos.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Congo, Dominica, Gabón, Guinea Ecuatorial, Granada, Rumania y Santa Lucía envíen las 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 a fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión a partir de la información públicamente disponible, aunque el Gobierno no haya enviado las memorias correspondientes. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden pedir la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades en este sentido.

En lo concerniente a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la importancia fundamental de una información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, para permitir un diálogo continuado con los Gobiernos interesados.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Afganistán, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Belice, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Estado Plurinacional de Bolivia, Federación de Rusia, Gabón, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Granada, Guyana, Haití, Kiribati, Kirguistán, Líbano, Liberia, Madagascar, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Papua Nueva Guinea, República

Árabe Siria, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sierra Leona, Sudán del Sur, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Vanuatu y Zambia envíen en el futuro la información solicitada, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Belice, Chad, Congo, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu y Yemen cumplan en el futuro con su obligación de envío de 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 concerniente a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la mayor importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización.

La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Liberia, Libia, Malasia, Malta, Pakistán, Papua Nueva Guinea, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia cumplan en el futuro con su obligación de sumisión de 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 falta de indicación, durante los últimos tres años, de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a las que se ha comunicado copia de las memorias y de la información suministrada a la Oficina, la Comisión destaca la importancia que otorga a la obligación constitucional que recoge el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copia de las memorias y las informaciones que hayan enviado 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 se congratula de que todos los Estados Miembros hayan indicado en los últimos tres años las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas a las cuales han transmitido copias de las memorias y las informaciones proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa su firme esperanza de que esto indique que se ha establecido una verdadera dinámica de diálogo social tripartito en el seno de todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide tomar nota de esta evolución positiva y animar a los Estados Miembros a seguir por esta vía en el párrafo correspondiente de su Informe General.

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

La Comisión de Aplicación de Normas 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 de Aplicación de Normas 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 de Aplicación de Normas, no en las conclusiones.

Tayikistán (ratificación: 2009)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Información sobre la relación entre el Servicio Estatal de Inspección de Trabajo, Migración y Empleo (SILME)y el Cuerpo de inspectores sindicales

El Código del Trabajo, la Ley de Sindicatos y el Reglamento de la Inspección de Trabajo de los Sindicatos, aprobados por resolución del comité ejecutivo del Consejo de la Federación de Sindicatos Independientes, establecen los derechos y obligaciones de los inspectores del trabajo de los sindicatos.

El artículo 22 de la Ley faculta a los sindicatos y a sus asociaciones a ejercer el control del cumplimiento de la legislación nacional y a realizar visitas sin trabas a cualquier empresa pública o privada donde trabajen los miembros del sindicato con el fin de llevar a cabo controles del cumplimiento de la legislación laboral nacional por parte de los empleadores y los funcionarios de la empresa (versión núm. 1673 de 2 de enero de 2020). De conformidad con el artículo 357 del Código del Trabajo, la Federación de Sindicatos Independientes ha creado su propio cuerpo de inspectores, que controla y supervisa el cumplimiento de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (SST). El Código del Trabajo autoriza a los inspectores sindicales a realizar controles sin trabas sobre el cumplimiento de los requisitos de SST por parte de las organizaciones y a presentar propuestas para que sean consideradas obligatoriamente por los funcionarios a la hora de abordar los incumplimientos de la normativa de SST que se detecten.

El servicio de inspección sindical actúa bajo la dirección de las juntas directivas de los comités sindicales nacionales y regionales que se ocupan de la protección de los derechos de los trabajadores y de la supervisión y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo y la SST, en todas las ramas de la economía nacional.

Con el fin de reforzar la supervisión sindical en materia de SST, se introdujo un texto adicional en la Ley de Sindicatos, en su versión núm. 1673 de 2 de enero de 2020, en virtud del cual, cuando los inspectores sindicales descubren infracciones de los derechos

laborales y sociales de los trabajadores y de los derechos de atención de la salud en el trabajo, tienen derecho a:

- recopilar informes y emitir órdenes de cumplimiento obligatorio;
- participar en las investigaciones de accidentes laborales y enfermedades profesionales realizadas por los inspectores del trabajo del Estado, y realizar una inspección independiente;
- exigir un paro laboral en caso de amenaza para la vida y la salud de los trabajadores;
- presentar propuestas para que sean consideradas obligatoriamente por los empleadores y las entidades estatales pertinentes a fin de que se subsanen los defectos e incumplimientos en materia de seguridad, SST y normativa laboral.

Los inspectores sindicales colaboran estrechamente con los organismos estatales de supervisión laboral. En 2020, a pesar de las limitaciones impuestas por la pandemia de COVID-19, realizaron más de 600 encuestas de SST en diversas ramas de la economía, incluidas más de 70 conjuntamente con los inspectores de trabajo SILME, la Inspección Industrial y Minera y la Inspección de Sistemas de Energía.

Con el fin de aumentar la eficacia de la colaboración entre el SILME y los inspectores sindicales, se creó el Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección. El Consejo ha celebrado reuniones anuales destinadas a coordinar las actividades de los inspectores del trabajo estatales y sociales, a las que han asistido representantes de la Inspección Industrial y Minera, de la Inspección de Sistemas Eléctricos y de la Inspección de Salud Pública y Epidemiología. Sin embargo, últimamente no ha sido posible celebrar estas reuniones, por diversas razones, entre ellas la pandemia. Tal vez sea necesario reactivar el Consejo con la asistencia técnica de la oficina regional de la OIT.

El Ministerio de Trabajo, el SILME y la Federación de Sindicatos Independientes intercambian periódicamente información sobre una amplia gama de cuestiones que afectan a la cooperación en materia de inspecciones de trabajo, y celebran mesas redondas, seminarios y conferencias conjuntas sobre la SST, la inspección de trabajo y otros temas.

Así, a lo largo de 2020 y el primer trimestre de 2021, los representantes de la Inspección Industrial y Minera y del SILME invitaron sistemáticamente a la inspección sindical, junto con los dirigentes y representantes sindicales, a sumarse a sus investigaciones sobre los accidentes laborales mortales, o con resultado de lesiones o daños graves para dos o más personas.

Los representantes de la Federación de Sindicatos Independientes y de la inspección sindical desempeñan un papel constante en todas las reuniones de los departamentos del Ministerio de Trabajo relacionados con la colaboración social, la inspección laboral y la SST. Asimismo, contribuyen activamente a las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y el SILME para mejorar la colaboración en asuntos como las inspecciones de trabajo y la SST, los retrasos y las demoras en el pago de la remuneración de los trabajadores y el empleo informal.

El SILME colabora con los inspectores de la Federación de Sindicatos Independientes en la celebración periódica de mesas redondas, seminarios, conferencias y otros actos en los que participan los interlocutores sociales, los empresarios y los trabajadores sobre cuestiones que afectan a la SST y a la legislación laboral.

Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo estatales y sindicales

El capítulo 40 del Código del Trabajo sienta las bases legales para el establecimiento de la inspección de trabajo estatal y no estatal destinada a velar por el cumplimiento de la legislación nacional en materia de trabajo y empleo (SILME e inspecciones sindicales), así como para el control de la seguridad de las operaciones en la industria y la minería (Inspección Industrial y Minera).

El SILME es un órgano ejecutivo central del Estado. Ejerce la supervisión y el control sobre el cumplimiento de la legislación nacional en materia de trabajo, migración y empleo, facilita la evaluación sobre las condiciones de trabajo en las instituciones y organizaciones —independientemente de su forma de propiedad o situación jerárquica—, así como en las empresas unipersonales y las entidades físicas que utilizan mano de obra contratada. Los inspectores del SILME son empleados públicos (funcionarios) cuya situación jurídica y condiciones de trabajo están garantizados por la Ley de la Función Pública, lo que les asegura un empleo estable. De acuerdo con esta ley, los niveles salariales, los incrementos (según una escala salarial que refleja la antigüedad profesional) y los aumentos (anuales, no inferiores al 15-20 por ciento) de los inspectores de trabajo se determinan por decreto presidencial.

En los veinte años transcurridos desde la creación del SILME, la dotación de personal fijo de la Inspección de Trabajo del Estado se ha mantenido bastante estable. El perfil de la plantilla del SILME es el siguiente:

- en 2001 había 60, de los cuales 35 trabajaban para las oficinas regionales;
- en 2007 había 72, de los cuales 38 trabajaban para las oficinas regionales;
- en 2014, debido a la supresión de puestos en el SILME derivada de la fiscalización del régimen de pensiones, el número volvió a ser de 60, de los cuales 31 trabajaban para las oficinas regionales;
- desde julio de 2020 hay 28 inspectores en la sede central y 32 en las oficinas regionales.

La antigüedad de los inspectores de trabajo del SILME en el sistema del Ministerio de Trabajo varía de la siguiente manera: hay tres con más de veinte años de servicio, 16 con más de quince años, 16 con más de diez años, 12 con más de cinco años y 13 con tres a cinco años. El SILME tiene una de las rotaciones de personal más bajas entre los órganos del Estado. Los trabajadores del SILME tienen aseguradas las condiciones de trabajo necesarias. Los inspectores de trabajo de la sede central y de las oficinas regionales y territoriales disponen de despachos y equipos adecuados (ordenadores, impresoras, escáneres, faxes, fotocopiadoras, equipos portátiles de tres piezas (laboratorios) para medir las condiciones del lugar de trabajo, gastos de manutención, etc.).

Todos los empleados del SILME tienen acceso personal a Internet, y en la sede, con la asistencia técnica de la Oficina de la OIT en Moscú, se ha instalado un centro de información y recursos que está operativo y una biblioteca especializada en SST, equipada con un proyector de diapositivas y una pantalla interactiva que da acceso a los recursos de Internet de la OIT, el SILME, el Ministerio de Trabajo y otros sitios de información.

En el plano legislativo, la Ley de la Función Pública y el Reglamento del SILME, entre otros, prevén medidas eficaces de protección social (seguro de vida y de enfermedad

obligatorio para los inspectores (como funcionarios públicos) y sus familias, provisión de pensiones, etc.), definen las competencias, los derechos y las obligaciones de los inspectores de trabajo, y prescriben las sanciones por obstruir las actividades legales de los inspectores, eludir los requisitos legales, amenazar la vida y la salud de los inspectores, y otros delitos.

El SILME se financia íntegramente con fondos públicos (salarios, gastos de manutención, equipamiento, mobiliario, etc.). El SILME cuenta con 60 empleados con estatus de funcionarios públicos (sin contar el personal de secretaría, conductores, limpiadores, etc.). Se trata de 28 personas en la sede central y 32 funcionarios en ocho oficinas regionales.

La Federación de Sindicatos Independientes cuenta actualmente con 17 comités de rama sindical que cubren todos los sectores de la economía nacional y emplean a 24 inspectores de trabajo. De acuerdo con el artículo 35, 3) de la Ley de Sindicatos, los inspectores del trabajo a tiempo completo son remunerados con el presupuesto de los sindicatos.

La moratoria sobre las inspecciones y las novedades al respecto

La Ley núm. 1269, de 25 de diciembre de 2015, sobre inspecciones de entidades económicas, establece que todos los organismos de control e inspección del Estado deben notificar por escrito la próxima inspección prevista a las organizaciones y empresarios con derecho a contratar trabajadores, con una antelación mínima de cinco días, y no deben realizar inspecciones a las nuevas organizaciones durante sus dos primeros años de funcionamiento. La excepción son las organizaciones pertenecientes al grupo de alto riesgo, que pueden recibir visitas de los inspectores del trabajo no más de dos veces al año, independientemente de la fecha de inicio de sus operaciones.

A este respecto, el número de inspecciones a empresas consideradas de alto riesgo en virtud de la mencionada Ley de Inspección de Entidades Económicas no debe superar el 10 por ciento del total de organizaciones susceptibles de ser inspeccionadas en un año natural.

En 2018, con el fin de proporcionar apoyo gubernamental a los fabricantes, crear nuevos puestos de trabajo, reforzar el potencial industrial y el acervo de competencias del país, reducir el número de inspecciones infundadas y repetidas, recortar la corrupción, establecer condiciones favorables para las empresas y mejorar el clima de inversión, y con el asesoramiento técnico de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y el Banco Mundial, el Gobierno declaró una moratoria de todo tipo de inspecciones a las empresas manufactureras hasta el 1.º de enero de 2021. Esta moratoria ya ha expirado.

Las disposiciones legales mencionadas no contemplan las facultades de supervisión y verificación de los inspectores sindicales del trabajo. Los organismos de inspección sindical no están obligados a acordar anualmente sus planes y actividades de inspección con el Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección, dependiente del Gobierno. La razón principal es que, según la legislación nacional vigente, los sindicatos funcionan de forma independiente de los organismos gubernamentales y cualquier injerencia en sus actividades autorizadas es ilegal.

Con el fin de garantizar la eficacia de la labor de inspección del SILME, el Gobierno ha acordado una serie de medidas con el Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección. Así, durante la moratoria, por instrucción de la dirección del SILME y, atendiendo a motivos razonables (infracciones graves de la normativa de SST

en las empresas que pongan en peligro la vida y la salud de los trabajadores u otras infracciones de la normativa laboral), y también en respuesta a las quejas, reclamaciones y consultas (por escrito o en línea, a través de una línea de atención telefónica, y del sitio del SILME) formuladas por los trabajadores y otras personas, los inspectores del trabajo han realizado inspecciones no programadas y por sorpresa en dichas empresas (es decir, sin la preceptiva notificación por escrito) en relación con cuestiones de cumplimiento de la legislación laboral, las normas y los reglamentos de SST, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad y el anonimato de las quejas y reclamaciones. Los resultados de estas inspecciones se han puesto a disposición del Consejo y de los reclamantes, y se han difundido ampliamente en las páginas web oficiales del SILME, del Ministerio de Trabajo y en la página de Facebook del SILME, así como en agencias de información y medios de comunicación.

Las inspecciones realizadas por el SILME desde principios de 2021 han cumplido plenamente y sin restricciones las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Es importante señalar que, cuando los inspectores del trabajo reciban mensajes y comunicaciones que les hagan pensar justificadamente en la existencia de violaciones de las normas y reglamentos de SST y otras normas laborales, podrán realizar inspecciones no programadas y por sorpresa sin notificación previa a las empresas, comunicándoselo posteriormente al Consejo de coordinación.

Durante la moratoria, las autoridades judiciales y los representantes del Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección examinaron regular e indefectiblemente las quejas y reclamaciones recibidas de los interesados, en todas las instalaciones industriales sin excepción, independientemente de la moratoria y, además, con la participación obligatoria de los inspectores del SILME.

Durante el año 2020 y el primer trimestre de 2021, el SILME, actuando de acuerdo con su plan de trabajo y atendiendo a las solicitudes de los cuerpos de seguridad, a las instrucciones y orientaciones del Gobierno y del Ministerio de Trabajo, así como a las comunicaciones, reclamaciones y quejas de los trabajadores y personas jurídicas, realizó 2 443 inspecciones en empresas, de las cuales 1 957 fueron programadas, 457 no programadas, 28 repetidas y una complementaria.

La observancia de la normativa laboral fue la causa fundamental de 2 204 de estas inspecciones, mientras que 163 tuvieron su origen en cuestiones relativas a la seguridad o la SST, 42 al empleo y 35 a la migración. Durante el periodo de referencia, se realizaron 155 (154 en 2019) inspecciones conjuntas con otros organismos de inspección del Estado e inspectores sindicales.

Se detectaron un total de 10 922 infracciones, de las cuales 8 329 se referían a la normativa laboral, 1 617 fueron infracciones de las normas de seguridad y SST, 308 se referían a la migración y 668 a cuestiones de empleo. Durante el año 2020 y el primer trimestre de 2021, el conjunto de actividades del SILME contribuyó a devolver al presupuesto nacional y a reembolsar a los ciudadanos un importe total de 42 127 000 somoni de Tayikistán (TJS). De esta cantidad, 30 053 400 TJS correspondieron a ingresos no pagados y 3 475 800 TJS a pagos compensatorios.

En todos los casos de infracción mencionados, se tomaron las medidas adecuadas contra los infractores de acuerdo con la ley, mediante la emisión de órdenes de cumplimiento obligatorio destinadas a eliminar el problema, y la imposición de sanciones administrativas.

Se remitieron un total de 130 expedientes a las fuerzas del orden para que actuaran. Se iniciaron procedimientos penales contra 44 funcionarios responsables. Y a 422 empleadores y otros funcionarios responsables de organizaciones durante el periodo de referencia se les impusieron multas por haber cometido infracciones administrativas en el ámbito del trabajo, la migración y el empleo, por un importe de 520 000 TJS, que se abonaron al presupuesto nacional.

En el curso de sus inspecciones en empresas y organizaciones, los funcionarios del SILME también prestan especial atención a las cuestiones de SST, a las garantías adicionales para las mujeres, las personas con responsabilidades familiares y los niños, a la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo, a la celebración de convenios (contratos) colectivos (sectoriales y regionales) y de contratos de trabajo individuales, a la promoción de la justicia social y a la mejora de las condiciones de trabajo para las mujeres y los niños.

De acuerdo con los requisitos de la Ley de Inspecciones de Entidades Económicas, y con la excepción de las inspecciones realizadas por decreto gubernamental, un organismo de inspección estatal debe notificar por escrito a una entidad su intención de realizar una inspección, con una antelación de cinco días laborables hasta la hora de inicio. La notificación por escrito es el elemento clave para llevar a cabo una inspección programada y los organismos de inspección tienen derecho a iniciar una inspección no antes de cinco ni después de diez días hábiles a partir del día en que la entidad económica recibe dicha notificación.

El número de inspecciones de empresas de alto riesgo, que comprenden las que presentan condiciones de trabajo nocivas y peligrosas, tal como se definen en las disposiciones de la mencionada Ley de Inspección de Entidades Económicas, no debe superar el 10 por ciento del total de organizaciones inspeccionadas en un año natural.

Cabe recordar aquí que las disposiciones mencionadas no abarcan las facultades de supervisión y verificación de las inspecciones de trabajo sindicales. Los organismos de inspección sindical no están obligados a acordar anualmente sus planes y actividades de inspección con el Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección. La excepción son las organizaciones pertenecientes al grupo de alto riesgo; estas están sujetas a las visitas de los inspectores del trabajo no más de dos veces al año, independientemente de la fecha de inicio de sus operaciones.

Con el fin de garantizar que el trabajo de los inspectores del trabajo se ajuste plenamente a las obligaciones internacionales contraídas por Tayikistán, se transmitió oficialmente al Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección la posición de la dirección del SILME sobre el cumplimiento de los requisitos del Convenio núm. 81.

Una resolución protocolaria del Consejo de coordinación asignó al Ministerio de Justicia, al Comité de Inversión y Gestión de Bienes del Estado y a otros organismos gubernamentales pertinentes la tarea de estudiar este asunto y presentar las propuestas necesarias para armonizar la legislación correspondiente.

Así, por instrucciones del SILME y cuando había una justificación suficiente (infracciones graves de las normas de SST, otras violaciones de la normativa laboral), y también en respuesta a las quejas, reclamaciones y consultas formuladas por los trabajadores y otras personas, los inspectores del trabajo realizaron inspecciones no programadas y por sorpresa en dichas empresas (es decir, sin la preceptiva notificación previa por escrito) sobre cuestiones de cumplimiento de la legislación laboral, las

normas y los reglamentos de SST, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las quejas y reclamaciones.

Hoy, los controles de los inspectores del trabajo del SILME cumplen plenamente y sin restricciones las disposiciones del Convenio núm. 81.

La decisión sobre la frecuencia de las visitas a las empresas es competencia de los inspectores de trabajo en función de la información de que dispongan sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de SST por parte de las empresas.

Los expertos del SILME elaboraron una lista de comprobación de la observancia de la diligencia debida durante las inspecciones, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Convenio núm. 81 de la OIT, el Código del Trabajo y el Estatuto del SILME, adoptado por decisión del Gobierno en 2014 y modificado el 21 de julio de 2020. Este documento formaliza las amplias facultades que se otorgan a los inspectores del trabajo para realizar inspecciones no programadas, por sorpresa, específicas y de comprobación. La lista de comprobación en relación a las inspecciones realizadas por los inspectores del trabajo del SILME en 2018 fue debidamente inscrita en el registro de legislación oficial local del Ministerio de Justicia. Si es necesario, el SILME puede proporcionar información más detallada al respecto.

Información sobre la forma en que los inspectores del trabajo del Estado están facultados para tomar medidas con miras a subsanar las deficiencias observadas en las instalaciones, el montaje o los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 del Convenio

De acuerdo con el apartado 7 del artículo 3 del Reglamento del SILME, aprobado por la Resolución del Gobierno núm. 299, de 3 de mayo de 2014, modificada el 24 de julio de 2020, los inspectores del trabajo del SILME tienen amplias facultades para tomar medidas ante las infracciones y defectos que hayan observado en este sentido.

En 2020, el departamento gubernamental responsable de evaluar las condiciones de trabajo y los inspectores regionales del SILME realizaron 118 inspecciones y detectaron 1 218 infracciones de las normas y reglamentos de SST, y en el primer trimestre de 2021 realizaron 45 inspecciones y encontraron 399 infracciones de este tipo. También en 2020, en relación con los planes de construcción de nuevas instalaciones industriales y de reconstrucción de las mismas, así como de maquinaria, mecanismos y equipos industriales de mano de obra, los inspectores emitieron 168 informes con 1 456 requerimientos para adoptar las medidas necesarias para subsanar las infracciones de la normativa de SST, y en el primer trimestre de 2021, 49 informes de este tipo con 383 requerimientos. En 2020 y en el primer trimestre de 2021, los inspectores de trabajo del SILME, tras la revisión de las denuncias y comunicaciones formuladas por los trabajadores, actuaron de inmediato en 265 ocasiones para detectar y subsanar infracciones de las condiciones de trabajo por parte de los funcionarios. En 2020 se impusieron multas por valor de 241 044 TJS a 200 empleadores y otros funcionarios de empresas por infracciones de las normas y reglamentos de SST, y en el primer trimestre de 2021 las multas impuestas a 95 empleadores y otros funcionarios de empresas ascendieron a 121 020 TJS; multas todas ellas que se contabilizaron como ingresos en el presupuesto nacional.

Información sobre la aplicación en la práctica de las facultades de suspensión temporal de los inspectores en virtud del artículo 30 de la Ley núm. 1269 relativa a la seguridad y la salud

En virtud del apartado 3 del artículo 7 del Reglamento del SILME, un inspector tiene derecho a interrumpir las actividades de las empresas y los centros de producción para subsanar las infracciones que haya observado en materia de requisitos de SST, si las actividades de dichas empresas ponen en peligro la vida y la salud de los trabajadores. Durante 2020 y el primer trimestre de 2021 se registraron 95 casos en los que los inspectores del SILME detuvieron completamente la actividad de empresas, centros de producción y empresas unipersonales en las que se habían producido accidentes, con el fin de subsanar completamente las infracciones cometidas en materia de SST y garantizar que se cumplían los requisitos reglamentarios que los inspectores les demandaban. Durante este periodo, no se registró ningún recurso legal contra las actuaciones de los inspectores de trabajo.

Informe anual sobre el Convenio núm. 81 de la OIT

El Servicio Estatal de Inspección del Trabajo, Migración y Empleo envía informes trimestrales y anuales sobre sus actividades al Ministerio de Trabajo. El Ministerio, a su vez, incluye los informes anuales del SILME en su informe anual a la OIT sobre la aplicación de los convenios de la OIT ratificados por Tayikistán.

En el futuro, el SILME enviará a la OIT los informes anuales sobre sus actividades de inspección del trabajo en virtud del artículo 20 del Convenio núm. 81, incluyendo información sobre todos los temas enumerados en el artículo 21.

Estadísticas sobre las infracciones detectadas y las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo, incluidas las multas impuestas, los casos remitidos a los tribunales y otras medidas correctivas adoptadas

Para subsanar las 10 922 infracciones detectadas en 2020 y el primer trimestre de 2021, los inspectores emitieron 2 089 órdenes de cumplimiento obligatorio. Como resultado de sus inspecciones, se enviaron a los organismos de la fiscalía y a las autoridades de asuntos internos 179 expedientes relativos a empleadores y a otros funcionarios de la empresa declarados culpables de infringir la legislación laboral y las normas y reglamentos sobre seguridad y SST para que se tomen medidas.

La revisión de estos expedientes por parte de las fuerzas de seguridad condujo a la apertura de procedimientos penales contra 54 empresarios y otros funcionarios de la empresa.

Los inspectores del trabajo impusieron multas por valor de 746 000 TJS a empresarios y funcionarios de empresas por infracciones administrativas relacionadas con el trabajo, la migración y el empleo; este dinero se recaudó y se transfirió al presupuesto nacional. Nueve empleadores fueron multados con un total de 13 100 TJS por incumplimiento de las órdenes emitidas por los inspectores del SILME, y esta suma también se recaudó en su totalidad y se ingresó en el presupuesto nacional.

Nota: EL Gobierno presentó un anexo con la legislación citada. También se proporcionó información en respuesta a la solicitud directa de la CEACR, que no se incluyó para cumplir con el límite requerido de palabras.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Embajador, Representante permanente**. El Código del Trabajo de Tayikistán establece disposiciones sobre el papel de los sindicatos, aprobadas por el Comité Ejecutivo de la Federación de Sindicatos Independientes. Así, el Código establece los derechos y las obligaciones de los sindicatos.

La Federación de Sindicatos Independientes de Tayikistán, de conformidad con el artículo 357 del Código del Trabajo, ha establecido su propio servicio de inspección del trabajo. De acuerdo con los requisitos del Código del Trabajo, los inspectores de la Federación tienen el derecho a inspeccionar las empresas de conformidad con los requisitos de SST y a detectar las infracciones cometidas.

Para reforzar el papel de los sindicatos en el control de las condiciones de SST, la legislación mencionada ha sido modificada para cumplir ciertos requisitos, entre los que se incluyen los siguientes: los inspectores de trabajo de los sindicatos tienen derecho a registrar las infracciones; realizar investigaciones sobre los casos de enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones legales en esta materia; e imponer un paro laboral en caso de amenaza para la vida de los trabajadores. Pueden obligar a los empleadores y a las entidades estatales pertinentes a subsanar los defectos e incumplimientos en materia de SST y normativa laboral. Los inspectores sindicales colaboran estrechamente con los organismos estatales de supervisión laboral. Se ha creado un Consejo de coordinación de las actividades de los organismos de inspección para reforzar la colaboración entre los dos servicios de inspección.

El Consejo se reúne con cierta periodicidad cada año, con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo, la Inspección Industrial y Minera, la Inspección de Sistemas de Energía y la Inspección Sanitaria. Sin embargo, por diversas razones, entre ellas la pandemia, no ha sido posible celebrar dichas reuniones en el último periodo. Por lo tanto, será necesario reactivar el Consejo, con la asistencia técnica de la Oficina Regional de la OIT. El Ministerio de Trabajo intercambia regularmente información con los servicios de inspección sobre una amplia gama de temas, y celebra mesas redondas, seminarios y conferencias conjuntas sobre SST, inspección del trabajo y otros temas.

De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, la participación de los inspectores de la Federación, junto con el servicio de inspección del Estado, es obligatoria en las investigaciones sobre casos individuales de enfermedades profesionales.

En 2020 y en el primer trimestre de 2021, la inspección sindical, junto con los dirigentes y representantes sindicales, fue invitada a participar en el examen por parte del Ministerio de Trabajo, incluida su inspección de SST, en cuestiones como los retrasos y las demoras en el pago de los ingresos de los trabajadores.

Se concede un estatus especial a la labor de los inspectores del trabajo, por cuanto el Servicio Estatal de Inspección del Trabajo es el órgano central de aplicación del sistema estatal. Como tal, el Servicio tiene que garantizar la correcta aplicación del Código del Trabajo, incluso con respecto a los trabajadores migrantes, en todas las empresas, independientemente de la situación o régimen de propiedad de estas.

Los inspectores de trabajo son funcionarios públicos. Durante los veinte años transcurridos desde la creación del Servicio Estatal de Inspección, la plantilla del personal fijo del cuerpo de inspectores se ha mantenido bastante estable. Así pues, los

inspectores de trabajo tienen una experiencia y una antigüedad considerables, si bien esta última varía de la siguiente manera: hay tres inspectores con más de 20 años; 16 con más de 15 años; 16 con más de 10 años; 12 con más de 5 años. En la actualidad, el nivel de rotación de personal en la inspección del trabajo es el más bajo entre los diferentes organismos estatales. Todos los inspectores de trabajo disfrutan de unas condiciones de trabajo adecuadas, independientemente de si trabajan en la administración central o en las oficinas regionales, y todos los inspectores disponen de recursos suficientes, oficinas, apoyo técnico y otros recursos necesarios para poder realizar su trabajo. Todos los empleados disponen de acceso personal a Internet. Con el apoyo de la OIT, se ha podido crear un centro de información.

En cuanto a la moratoria de la inspección, el número de inspecciones realizadas de acuerdo con la ley no debía superar el 10 por ciento del total de organizaciones susceptibles de inspección en un año natural. Entretanto, se proporcionó apoyo gubernamental para fortalecer el potencial industrial del país, mejorar la capacidad de exportación y construir el sector empresarial del país, con el fin de apoyar un entorno positivo. La moratoria estuvo vigente hasta el 1.º de enero de 2021 en lo que respecta a la inspección de todas las empresas manufactureras con el fin de dar tiempo a la creación de condiciones de empleo adecuadas y un entorno de trabajo agradable. Sin embargo, la moratoria llegó a su fin en esa fecha. Tampoco afectó a las inspecciones de los inspectores sindicales, que no requieren ninguna aprobación ni permiso para su trabajo y cuya actuación es independiente de las autoridades estatales.

En cuanto a la aplicación práctica del mandato de los inspectores y el ejercicio de sus competencias, las medidas adoptadas dependen del nivel de amenaza para la vida o la seguridad de los trabajadores. Las medidas que deben adoptarse se explican a los empresarios. En caso necesario, se interrumpe la actividad de la empresa en cuestión para que se puedan subsanar las infracciones de la ley y se garantice una adecuada seguridad y salud en el trabajo.

Los informes anuales son enviados por el organismo estatal responsable al Ministerio de Trabajo. En cuanto a las memorias que deben enviarse a la OIT, en el futuro nos esforzaremos por enviar un informe anual a la Organización, de acuerdo con el artículo pertinente del Convenio y los procedimientos establecidos.

Además, se observa que, de acuerdo con los artículos 357 y 358 del Código del Trabajo, se respetan plenamente las competencias de los inspectores de trabajo. En cuanto a los conflictos laborales, se están tratando de acuerdo con el Código del Trabajo, incluso, cuando procede, a través de los procedimientos incoados en los tribunales.

La labor de los inspectores de trabajo también incluye el control de la aplicación de la legislación sobre migración. La migración laboral es un tema importante en nuestro país. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y el Servicio Estatal correspondiente velan por el cumplimiento de la ley, especialmente en lo que se refiere a la migración voluntaria, de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Convenio.

Por falta de tiempo, no quiero repasar todo el informe, que puede encontrarse en la página web de la Comisión.

Miembros trabajadores. Ya hemos tenido la ocasión de recordarlo durante nuestros debates: la inspección del trabajo es fundamental. En su observación general sobre el Convenio núm. 81, la Comisión de Expertos se refiere a esta función pública vital, a la que denomina así porque «es esencial para promover y hacer cumplir las condiciones de trabajo decentes y el respeto de los principios y derechos fundamentales

en el trabajo». Por lo tanto, no es precipitado que el Convenio núm. 81 se considere un convenio prioritario para la gobernanza.

Para los trabajadores resulta esencial poder contar con servicios de inspección plenamente competentes y que cuenten con los medios necesarios para su actuación. Debemos lamentar que los trabajadores tayikos no puedan acogerse a estas garantías fundamentales debido a las violaciones de este convenio por parte de Tayikistán. Como pudimos constatar en las sesiones anteriores de la Comisión de la Conferencia, el debilitamiento de los servicios de inspección es, lamentablemente, una práctica habitual en esta región del mundo.

La primera violación grave de las disposiciones del Convenio que debemos constatar en Tayikistán ha sido en relación a la Ley núm. 1505, que prevé una moratoria para las inspecciones en los lugares de trabajo hasta el 1.º de enero de 2021. Según la información escrita proporcionada por el Gobierno, esta moratoria no se ha aplicado hasta el 1.º de enero de 2021. Es esencial que Tayikistán se abstenga de reintroducir esta moratoria en el futuro, ya que es incompatible con el Convenio.

Además de esta moratoria sobre las inspecciones del trabajo, también debemos constatar las restricciones a las facultades de los inspectores sociales, contrarias a las disposiciones del Convenio. En efecto, la última ley adoptada, la Ley núm. 1269, contiene restricciones a las facultades de los inspectores en lo que respecta a la frecuencia de las inspecciones, la duración de las mismas, la posibilidad de que los inspectores sociales realicen inspecciones sin previo aviso y el alcance de las inspecciones. Según la información escrita transmitida por el Gobierno, las limitaciones a las facultades de los inspectores sociales solo se aplican a los inspectores sociales del Estado y no a los inspectores sociales de los sindicatos.

Una tal moratoria y tales restricciones a las facultades de los inspectores están en contradicción con los artículos 12 y 16 del Convenio, que permiten a los inspectores del trabajo entrar libremente, sin previa notificación, a cualquier hora del día y de la noche, en cualquier establecimiento sujeto a inspección, y proceder a todos los exámenes, controles o investigaciones necesarios para cerciorarse de que se cumplen efectivamente las disposiciones legales. Esto debe aplicarse a todos los inspectores sociales, tanto a los del Estado como a los del sindicato. Conviene entonces restablecer plenamente las competencias de los inspectores sociales del Estado para garantizar la conformidad con las disposiciones del Convenio.

En su observación general, la Comisión de Expertos lamenta que las restricciones a los servicios de inspección se impongan a menudo sobre la base de los consejos de otras instituciones internacionales. Constatamos que el Gobierno se ha basado también en los consejos de la Corporación Financiera Internacional y del Banco Mundial para introducir esta moratoria. Esto es sumamente problemático, y la OIT debería dialogar con estas instituciones internacionales para evitarlo.

El artículo 13 del Convenio establece que los inspectores están facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. Si bien el artículo 30 de la Ley núm. 1269 parece contener una disposición que permite a los inspectores llevar a cabo estas medidas, el alcance jurídico de esta disposición no es muy claro. Las informaciones escritas transmitidas por el Gobierno nos permiten comprender mejor el alcance de esta disposición y disponer de las primeras informaciones sobre el número de medidas tomadas por los inspectores sociales en aplicación de la misma. Es indispensable que el

Gobierno transmita en el futuro esta información en tiempo útil para permitir una evaluación de la aplicación concreta del artículo 13 de la Convenio.

En cuanto a la dualidad de las funciones de inspección asumidas por el Estado y los inspectores del trabajo de los sindicatos, agradecemos al Gobierno la información escrita que ha transmitido. Sin embargo, lamentamos que estas informaciones no hayan sido transmitidas a tiempo a la Comisión de Expertos. Si bien estas informaciones no aclaran ciertas cuestiones planteadas, parece ser que el Gobierno tiene la impresión de que la coordinación de estos dos servicios de inspección bien diferenciados es actualmente deficiente, ya que el Consejo encargado de coordinar su acción no se reúne más. Por otra parte, los datos relativos a las fuentes de financiación de los servicios de inspección sindicales son muy limitados y debemos constatar una nueva disminución de su número con respecto al que figura en el informe de la Comisión de Expertos. El número de inspectores sociales ha pasado de 28 a 24.

Los artículos 20 y 21 del Convenio establecen la obligación de publicar y remitir a la OIT un informe anual sobre el funcionamiento de la inspección del trabajo, y determinan su contenido. Al parecer, el Gobierno de Tayikistán no ha comunicado estos informes anuales a la OIT desde hace muchos años. Según las informaciones escritas transmitidas por el Gobierno, los informes regulares están sin embargo bien redactados y compilados a nivel del Ministerio de Trabajo. Es lamentable que estos informes no se hayan transmitido a la OIT como imponen los artículos 20 y 21 del Convenio. Es importante que Tayikistán facilite a tiempo más información sobre el funcionamiento de sus servicios de inspección y sobre los resultados de sus actuaciones, para que la OIT pueda controlar el cumplimiento de las obligaciones de Tayikistán con respecto al Convenio núm. 81.

Tayikistán ratificó el Convenio en 2009. A partir de 2012, la Comisión de Expertos ha venido señalando la falta de información relativa a la aplicación del Convenio. Esto no es un hecho nuevo. Por el contrario, y esto es mucho más inquietante, parece que recientemente Tayikistán ha ido más lejos en la vulneración del Convenio. En efecto, los primeros indicios de la introducción de una moratoria sobre las inspecciones de trabajo se remontan a 2018. Es sin duda esta preocupante evolución la que ha llevado al Gobierno de Tayikistán a ser severamente señalado por la Comisión de Expertos con una doble nota a pie de página, y justificadamente. Además, Tayikistán cuenta con un Programa de promoción del trabajo decente para el periodo 2020-2024, uno de cuyos objetivos consiste en aumentar la eficacia de la inspección del trabajo.

La OIT, y en particular la Comisión, deben dirigir un mensaje contundente a Tayikistán, invitando a su Gobierno a garantizar la plena conformidad de su legislación y su práctica con el Convenio y a respetar sus obligaciones de información.

Miembros empleadores. Me gustaría comenzar la discusión del primer caso de nuestra lista, Tayikistán, subrayando la importancia del Convenio núm. 81, tanto para la protección de los trabajadores como para el funcionamiento de la economía.

En una discusión anterior sobre este convenio, los miembros empleadores señalaron que «si los convenios y recomendaciones de la OIT articulan el espíritu, la filosofía y los principios de la OIT, la inspección del trabajo es la savia que sostiene los instrumentos de la OIT una vez que estos entran a formar parte de la legislación y la reglamentación, y garantiza que los instrumentos ratificados se apliquen en la práctica». No es una casualidad que este convenio haya sido clasificado por la Conferencia como Convenio prioritario por su importancia para la gobernanza de las instituciones nacionales de fomento del empleo y para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

Además, más de un año después de la que probablemente es la peor crisis económica y de salud pública desde la pandemia de gripe de 1918, la cooperación entre las inspecciones de trabajo, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores ha cobrado un valor inusitado para proteger a los trabajadores y acelerar la recuperación económica. En particular, la pandemia ha reforzado el papel clave de las inspecciones del trabajo como medio de «facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales», como se menciona en el artículo 3 del Convenio.

El Convenio fue ratificado por Tayikistán en 2009. Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación de este convenio por parte de Tayikistán. Sin embargo, resulta preocupante que esta discusión se vea empañada, al haber sido clasificada por la Comisión de Expertos como un caso de «doble nota a pie de página», como ya han mencionado los miembros trabajadores. Este asunto ha sido objeto de tres observaciones desde 2018, así como de múltiples solicitudes directas desde 2012.

En observaciones anteriores, la Comisión de Expertos expresó su preocupación por la limitada funcionalidad de la inspección del trabajo durante al menos los últimos cuatro años, y la falta de avances significativos en ese tiempo. Las principales preocupaciones a este respecto son:

- la existencia de un doble sistema de inspección realizado en paralelo por el Estado y los sindicatos, y la falta de una autoridad central encargada de la supervisión y el control de la inspección del trabajo en general;
- una moratoria a todo tipo de inspecciones de las actividades de las entidades empresariales en la industria manufacturera, desde febrero de 2018 hasta el 1.º de enero de 2021;
- restricciones legales al poder de los inspectores en cuanto a la frecuencia, la duración y el alcance de las inspecciones, así como la capacidad de los inspectores de trabajo para realizar visitas de inspección sin notificación previa;
- la falta de claridad en cuanto a las competencias de los inspectores para subsanar los defectos observados en las instalaciones, los planos o los métodos de trabajo, que podrían constituir una amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores; y
- el hecho de que no se publique el informe anual de los servicios de la inspección del trabajo por parte de la autoridad central de inspección.

Los miembros empleadores agradecen al Gobierno que haya arrojado luz sobre el funcionamiento de la inspección del trabajo en Tayikistán, así como que haya aclarado los motivos de la moratoria. Nuestros comentarios se centrarán en tres de las cuestiones más preocupantes de este caso.

En primer lugar, el funcionamiento de la inspección del trabajo. Esta es una cuestión crucial, sobre todo porque el Convenio exige esencialmente un sistema de inspección del trabajo bajo la supervisión y el control de una autoridad central, y donde se requiere «la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones» en virtud del artículo 5, *b)*.

Además, el apartado 2 del artículo 3 y los artículos 4 y 6 del Convenio establecen, respectivamente, lo siguiente:

> Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en

> manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.
>
> Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
>
> En el caso de un Estado federal, el término «autoridad central» podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.
>
> El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Dada la claridad de la redacción del Convenio, resulta aún más preocupante que el sistema de inspección laboral en Tayikistán esté dirigido simultáneamente por el Servicio Estatal de Inspección del Trabajo, Migración y Empleo, y la Federación de Sindicatos Independientes. Seguimos sin tener claro si todas las inspecciones se llevan a cabo conjuntamente, pero de las observaciones de la Comisión de Expertos se desprende que existe una estrecha interacción entre las dos ramas de la inspección. En 2015, en virtud de la Ley de Inspecciones de Entidades Económicas núm. 1269, se creó un Consejo de coordinación de las actividades de los órganos de inspección, con la facultad de coordinar los planes de los organismos de inspección, para evitar la duplicación de tareas.

Además, en sus observaciones de 2018, la Comisión de Expertos señaló que el artículo 353 del Código del Trabajo obliga a los empleadores a financiar la labor de la inspección sindical del trabajo. Todo ello contradice lo dispuesto en el Convenio. De hecho, en opinión de los miembros empleadores, esto parece institucionalizar un incumplimiento del Convenio.

Si bien el Convenio permite flexibilidad en la forma en que deben realizarse las inspecciones y se adapta a una variedad de sistemas de inspección del trabajo que se sitúan bajo la supervisión y el control de una autoridad central, la práctica real parece arraigada en prácticas históricas (compartir las responsabilidades de inspección entre el Estado y los sindicatos) que son comunes en el pasado en Europa Central y Oriental. Sin embargo, no estamos en el pasado, y la práctica de Tayikistán no se ajusta al Convenio.

Mientras que, en este punto, el hecho de que las funciones de la inspección del trabajo estén cubiertas por los sindicatos es problemático desde el punto de vista de la imparcialidad y la independencia y vulnera el artículo 6 del Convenio. En el Estudio General de 2006, la Comisión de Expertos señaló que «como se desprende de los trabajos preparatorios del Convenio, el estatuto de funcionario público se consideró necesario para el personal de la inspección, ya que era el estatuto más adecuado para garantizarles la independencia y la imparcialidad necesarias para el desempeño de sus funciones».

Los miembros empleadores consideran que, transcurridos más de diez años desde la ratificación del Convenio, Tayikistán debería estar en condiciones de aplicar plenamente los artículos 4 y 6 del Convenio en la legislación y en la práctica, así como todos los demás artículos anteriormente mencionados.

Según los términos del Convenio, la inspección del trabajo debe funcionar como un sistema autónomo bajo la supervisión y el control de una autoridad central, en cooperación con otras instituciones públicas o privadas pertinentes y en colaboración con los empresarios y los trabajadores o sus organizaciones. Un sistema en el que hay dos órganos separados de inspección del trabajo, uno dirigido por los sindicatos

(y, entendemos, financiado con las contribuciones de los empresarios) y el otro por el Ministerio de Trabajo, no es compatible con el Convenio.

Por lo tanto, los miembros empleadores instan al Gobierno a que garantice que el personal de inspección esté compuesto exclusivamente por funcionarios públicos; ponga la inspección del trabajo bajo la supervisión y el control de una autoridad central; y sustituya el sistema dual de inspección por un sistema compatible con el Convenio.

La segunda cuestión clave se refiere a las actividades de los inspectores de trabajo. La Comisión de Expertos observó que la Ley núm. 1269 restringe parcialmente el poder de los inspectores, incluyendo la limitación de la frecuencia de la inspección, la duración, la capacidad de realizar inspecciones sin previo aviso y el alcance de las inspecciones. La Comisión de Expertos también mencionó la falta de claridad en torno al poder de los inspectores para subsanar las deficiencias observadas en las fábricas, los planos o los métodos de trabajo, que podrían ser una amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores. Estas limitaciones son claramente incompatibles con el Convenio, especialmente con los artículos 12 y 16. La primera disposición establece la facultad de los inspectores de trabajo de «entrar libremente y sin notificación previa, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección», y la segunda, que «los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes». Estas disposiciones son clarísimas en su intención y ámbito, y su incumplimiento es difícilmente excusable. La capacidad para corregir situaciones que podrían resultar peligrosas debe adaptarse en cumplimiento del artículo 13 del Convenio.

Los miembros empleadores reiteran la necesidad de que la inspección del trabajo funcione de forma independiente y sin restricciones para garantizar la buena gobernanza, la transparencia y la responsabilidad en el sistema de protección de los derechos de los trabajadores. Instan al Gobierno a que levante cuanto antes estas limitaciones legales a las competencias de los inspectores.

La tercera cuestión grave es la moratoria, mencionada anteriormente por los miembros trabajadores, impuesta por decreto a todo tipo de inspecciones de las actividades de las entidades empresariales en el ámbito de la fabricación hasta el 1.º de enero de este año, y que entendemos que ha dejado de estar vigente a partir de esa fecha. Los miembros empleadores señalan que la moratoria, incluso antes de que se levantara el 1.º de enero, no era universal y se aplicaba solo a las nuevas organizaciones durante los dos primeros años de funcionamiento, excepto a las organizaciones pertenecientes al grupo de alto riesgo, que seguían siendo objeto de visitas de los inspectores del trabajo, pero no más de dos veces al año.

También observamos que, incluso durante la moratoria, atendiendo a motivos razonables, en particular en respuesta a las quejas, reclamaciones o consultas formuladas por los trabajadores y otras personas, los inspectores del trabajo han realizado inspecciones no programadas y por sorpresa en dichas empresas a raíz de cuestiones de cumplimiento de la legislación laboral, las normas y los reglamentos de SST. La moratoria no se aplicó a las facultades de supervisión y verificación de los inspectores sindicales, ya que, según la legislación nacional, los sindicatos funcionan de forma independiente de los organismos gubernamentales y cualquier injerencia en sus actividades legales va en contra de la ley. Aunque esto es muy preocupante por otras razones mencionadas más abajo, en relación con el artículo 6 del Convenio. De hecho, no podemos pasar por alto la ironía de que el Gobierno pueda proscribir las actividades

de sus funcionarios, pero no las de los funcionarios sindicales que desempeñan las mismas funciones.

Durante la moratoria, las autoridades judiciales, los representantes del Consejo para la coordinación de las actividades de los organismos de inspección examinaron regularmente las quejas y reclamaciones recibidas de las personas afectadas en todas las instalaciones industriales y sin excepción, independientemente de la moratoria. Para ser claros, el Convenio no permite la exención o exclusión del sector industrial del ámbito de la inspección del trabajo. No existe una correlación racional entre la mejora de la gestión de los servicios públicos y la suspensión de la inspección del trabajo.

Por último, el Convenio prevé la publicación y comunicación a la Oficina Internacional del Trabajo de un informe anual sobre la inspección, que debe incluir información sobre la base jurídica de la inspección del trabajo, la composición y la distribución del personal de inspección, sus ámbitos de competencia y sus actividades, así como los accidentes de trabajo y los casos de enfermedad profesional. Esta publicación proporciona una instantánea de la inspección del trabajo en el país cada año y no debe ser descuidada. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que transmita oportunamente una copia del informe anual sobre la inspección del trabajo a la Oficina de la OIT, de acuerdo con el artículo 20 del Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Tayikistán**. Los sindicatos de Tayikistán están reconocidos como entidades que pueden representar a los trabajadores de Tayikistán de acuerdo con nuestro Código del Trabajo y en plena consonancia con las normas laborales internacionales. Todas las normas relativas a SST son algo que nos preocupa especialmente. Por lo tanto, tratamos de garantizar el cumplimiento de todos los convenios pertinentes, incluido el Convenio núm. 81. Reconocemos, a la luz de las cuestiones que se han planteado, que hay cierta información que debe proporcionarse a la Comisión.

En primer lugar, en Tayikistán, la situación es que no nos es posible garantizar que la inspección estatal de trabajo lleve a cabo las inspecciones de acuerdo con el mandato que le corresponde. Reconocemos que cuando se trata del Servicio Estatal de Inspección del Trabajo, Migración y Empleo, no son capaces de llevar a cabo las inspecciones de la manera independiente y autónoma que deberían.

Reconocemos la importancia de la protección de los derechos de los trabajadores en Tayikistán y reconocemos que en los textos pertinentes, por ejemplo, en el artículo 11, se supone que los poderes que tiene el servicio de inspección del Estado se ejercen de forma concertada con los socios tripartitos. No obstante, hay una serie de cuestiones que deben ser respondidas, en particular en lo que respecta a las fuentes de financiación del Servicio de Inspección de la Federación de Sindicatos Independientes. Les puedo asegurar que el presupuesto que tenemos ha ido disminuyendo constantemente desde 2008. Por lo tanto, debido a la forma en que el presupuesto ha ido disminuyendo, no hemos podido garantizar que la inspección del trabajo, que funciona con el presupuesto de los empleadores, se financie de hecho como debería.

Reconocemos la importancia de los esfuerzos para asegurar que pueda haber una inspección verdaderamente independiente en el país y debemos reconocer que la inspección del trabajo tiene un plan de trabajo que está en los estatutos. Sin embargo, en términos de la forma en que se está llevando a cabo su trabajo, no está en consonancia con lo que se requiere que haga.

Si se observan las funciones del servicio de inspección del Estado dentro del Ministerio, junto con la Federación Independiente de Sindicatos Independientes, se ve

que hay una situación en la que no es posible garantizar plenamente los derechos de los trabajadores a que se respeten plenamente sus derechos fundamentales, incluida la seguridad y la salud en el trabajo.

En relación a la cuestión de la autoridad de los servicios de inspección del trabajo para llevar a cabo inspecciones, incluidas las realizadas periódicamente sin notificación previa sobre cuestiones específicas, se han emprendido algunas iniciativas a este respecto, y en particular dentro de las organizaciones empresariales. Cuando se acusa de una vulneración de las disposiciones del Código del Trabajo y cuando los trabajadores consideran que no se respetan sus derechos, existe un procedimiento de reclamación a través del cual pueden presentar sus quejas.

Sin embargo, la periodicidad de las inspecciones la determinan los propios servicios de inspección del trabajo, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo. Así pues, el servicio de inspección del Estado está en contacto con los representantes de los sindicatos, que sí tienen derecho, a través de los órganos sindicales, a proporcionar información cuando consideren que puede haberse vulnerado una disposición del Código del Trabajo.

Los sindicatos, al igual que la inspección del trabajo, colaboran estrechamente con el servicio de inspección del Estado. A pesar de la difícil situación que ha vivido el país en los últimos dos años a causa de la pandemia de COVID-19, se han realizado más de 190 investigaciones de infracciones que se han señalado de esta manera al servicio de inspección del Estado.

El servicio de inspección estatal trabaja en todo el país, en todas las regiones administrativas. Su trabajo se ha visto muy dificultado porque ha tenido que paralizar o interrumpir algunos trabajos como consecuencia de ciertos problemas de seguridad y protección. Sin embargo, ha podido intervenir en algunos casos concretos en los que los trabajadores han podido plantear sus preocupaciones. Han identificado una serie de violaciones de los derechos de los trabajadores. Se trata de cuestiones que se han planteado en el periódico sindical *Solidaridad* y también ha habido información que se ha difundido por televisión y radio.

Se ha trabajado mucho con diferentes ONG y otros organismos de la sociedad civil dentro de nuestro país. Hemos trabajado de forma tripartita con los empleadores y los trabajadores, así como con los organismos gubernamentales, y han tratado de supervisar las actividades, especialmente cuando se ha reconocido que a veces ha habido problemas de solapamiento en cuanto a las dos estructuras de inspección paralelas que hacen lo mismo. Han reconocido que ahora tienen que trabajar juntos y asegurarse de que no acaban duplicando el trabajo realizado por otro organismo.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania)**; **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros desean subrayar la importancia que atribuimos a la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, salvaguardados por los convenios de la OIT. También creemos que deben garantizarse en todas partes unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos y apoyamos el reconocimiento del derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables como un derecho fundamental en el trabajo, tal y como se

establece en numerosos convenios de la OIT. Por ello, la Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a promover la ratificación universal y la aplicación y el cumplimiento efectivos de las normas internacionales del trabajo fundamentales. La inspección del trabajo es clave para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo dignas, y el cumplimiento del Convenio núm. 81 de la OIT es esencial a este respecto.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de Tayikistán desde hace mucho tiempo, y sus relaciones se rigen por el acuerdo bilateral de asociación y cooperación, que entró en vigor en 2010. Conjuntamente con Tayikistán, también estamos estudiando la posibilidad de mejorar nuestras relaciones mediante un nuevo Acuerdo de Asociación y Cooperación reforzado. Acogemos con satisfacción el interés de Tayikistán por convertirse en beneficiario del SPG+, lo que supondría un compromiso aún mayor con la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. Un sistema eficaz de inspección del trabajo es determinante para controlar la aplicación de las normas laborales.

Tomamos nota con satisfacción de que, en febrero de 2018, expiró la moratoria de todos los tipos de inspección de las actividades de las entidades empresariales en la industria manufacturera, como se aclara en la información por escrito del Gobierno, sin que esté prevista su renovación. Dado que el Gobierno sostiene que algunas inspecciones continuaron durante la moratoria, invitamos al Gobierno a aclarar el impacto de la expiración en el número y el rigor de las actividades de inspección. Además, subrayamos la importancia de garantizar que se publique un informe anual de la inspección del trabajo, que contenga información sobre todos los temas enumerados en el artículo 21 del Convenio, y que se transmita a la OIT a su debido tiempo. Estamos sumamente preocupados por la falta de claridad y la dualidad de las funciones de la inspección asumidas por el Gobierno y los inspectores sindicales del trabajo en la República de Tayikistán.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que comunique a la Comisión la información solicitada sobre los avances en este sentido. Además, se debe proporcionar información sobre la financiación de las inspecciones sindicales y la manera en que se coordinan con el servicio de inspección estatal.

De conformidad con la recomendación de la Comisión de Expertos, la Unión Europea y sus Estados miembros, instan al Gobierno de Tayikistán a que facilite copias de las leyes y reglamentos que regulan el estatuto y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo estatales y las obligaciones y competencias de los inspectores sindicales. También se solicita información adicional sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo estatales en relación con las condiciones aplicables a categorías similares de funcionarios públicos e inspectores sindicales.

Esperamos que el Gobierno facilite información sobre la aplicación de dichas leyes. Además, hacemos un llamamiento al Gobierno para que elimine las restricciones y limitaciones para los inspectores del trabajo, de modo que se les permita entrar libremente y sin previo aviso, para realizar las inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios, y subsanar los defectos observados. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno de Tayikistán en este empeño.

Miembro trabajadora, Francia. Es esencial recordar el papel fundamental del Convenio núm. 81, debido a su interdependencia con todas las normas internacionales del trabajo. En efecto, sin una inspección del trabajo que cuente con los medios humanos, financieros y legales para ser eficaz, no se podría controlar la correcta

aplicación de todos los derechos fundamentales y laborales. Su papel es aún más importante en estos tiempos en que la pandemia está ganando terreno, lo que determina que el riesgo de contaminación en el lugar de trabajo sea omnipresente. Es aún más necesario garantizar que se respeten las normas de salud y seguridad en el trabajo en general y las específicamente relacionadas con los riesgos de la COVID-19.

El caso que hoy nos ocupa es problemático, en el sentido de que, en primer lugar, el Gobierno no ha cumplido con su obligación de presentación de las memorias sobre dicho convenio, a pesar de haberlo ratificado en 2009, aunque ya en 2018 la Comisión de Expertos había formulado observaciones en la materia. En segundo lugar, se pusieron en marcha moratorias en 2018, 2019 y 2020, hasta el 1.º de enero de 2021, para exceptuar a la inspección del trabajo.

La Comisión de Expertos expresa una gran preocupación por estas moratorias de las inspecciones del trabajo, la misma preocupación que por la Ley núm. 1269 de inspecciones de entidades económicas, que contiene restricciones similares a las prerrogativas de los inspectores, especialmente en lo que respecta a la frecuencia, la duración y el alcance de estas inspecciones. Esta ley contraviene los principios y las disposiciones del Convenio.

La Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia ya han mencionado regularmente las violaciones del Convenio en la región, por ejemplo, en Ucrania y la República de Moldova. En consecuencia, los trabajadores están preocupados por una tendencia, que puede calificarse de regional, de exceptuar a la inspección del trabajo mediante moratorias de la inspección del trabajo o leyes que contienen restricciones similares, con el fin de favorecer las relaciones comerciales, con el asesoramiento del Banco Mundial en particular, lo que nos preocupa mucho. De hecho, en varios documentos, como el Diagnóstico Sistemático de País sobre Tayikistán, de mayo de 2018, o incluso el Marco de Asociación de País para Tayikistán, de abril de 2019, por no citar sino algunos, el Banco Mundial apoya al Gobierno para que reduzca lo que denomina «carga administrativa», ocasionada por lo que considera «un gran número de inspecciones» y anima al Gobierno a implementar su reforma, que denomina «modernización de la inspección de trabajo». Se trata aquí de la coherencia de las instituciones del sistema multilateral, algunas de las cuales, visiblemente en el caso que nos ocupa, no dudan en cuestionar la propia legitimidad de las normas internacionales del trabajo.

Los trabajadores también están preocupados por constatar que, en todo momento, el Gobierno puede imponer este tipo de moratoria o legalizarla con el fin de reducir las prerrogativas y, por tanto, la eficacia de la inspección del trabajo, incumpliendo, así, sus obligaciones internacionales, incluida su obligación de presentación de memorias a la Comisión de Expertos.

Es esencial que la inspección del trabajo pueda llevar a cabo las misiones previstas en el Convenio, tanto en el ámbito de la prevención como en el de las sanciones, para asegurar la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. En enero de 2022, el Reino Unido y Tayikistán celebrarán treinta años de relaciones diplomáticas. A través del diálogo y de programas específicos, apoyamos el desarrollo económico y social de Tayikistán. A través de nuestra asociación, apuntamos a garantizar la promoción y la mejora del sistema internacional basado en las normas, la gobernanza efectiva, el Estado de derecho y los derechos humanos.

El Reino Unido toma nota de las diversas e importantes preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la coherencia de Tayikistán con el Convenio. Entre estas, se encuentran la reciente moratoria de las inspecciones en los establecimientos industriales, la incompatibilidad de la legislación nacional con el Convenio, en relación con la capacidad de los inspectores del trabajo para realizar visitas sin previo aviso y con la frecuencia necesaria, y el hecho de que no se presenten a la OIT los informes anuales necesarios sobre la labor de la inspección del trabajo. Estas son violaciones claras y graves del Convenio. Tomamos nota de la respuesta de Tayikistán a las preocupaciones planteadas. Aunque la moratoria sobre las inspecciones ya ha expirado, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que en el futuro no se impongan a las inspecciones del trabajo más restricciones de esta naturaleza.

Tomamos nota de la declaración de que todos los controles realizados por el servicio de inspección del Estado de Trabajo, Migración y Empleo cumplen plenamente con las disposiciones del Convenio. También tomamos nota de la voluntad del Gobierno de garantizar que los informes anuales obligatorios se faciliten a la OIT en el momento oportuno. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que en el futuro se comprometa de forma estrecha, abierta y transparente con la OIT y se esfuerce en cumplir plenamente las disposiciones del Convenio.

El Reino Unido seguirá apoyando al Gobierno de Tayikistán para que lo consiga y espera seguir trabajando con los socios tayikos en la gobernanza eficaz y en la innovación en materia de políticas, así como en la creación de oportunidades de empleo para su población.

Miembro gubernamental, Suiza. El objetivo de la inspección del trabajo es garantizar la buena gobernanza, la transparencia y la responsabilidad de un sistema de administración del trabajo, así como contribuir a la aplicación de las normas internacionales en la legislación laboral nacional. Para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo, debe establecerse un sólido mecanismo de control del cumplimiento, que se describe en el Convenio.

Suiza acoge con satisfacción los progresos realizados en Tayikistán en las tres últimas décadas, especialmente en lo que respecta a la ratificación de las normas internacionales del trabajo. Aunque reconoció los esfuerzos realizados por el Gobierno de Tayikistán para modernizar las condiciones de trabajo, Suiza denuncia una moratoria impuesta a la inspección del trabajo. La moratoria deja la puerta abierta a prácticas laborales excesivas, como la contratación de menores, el trabajo no remunerado y las horas extraordinarias, sobre todo en trabajos difíciles como la minería y las plantas de cemento. Suiza estaría interesada en saber qué medidas ha tomado el Gobierno de Tayikistán durante esta moratoria, especialmente para garantizar el control del trabajo infantil.

En esta perspectiva, Suiza alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos y a que ponga en marcha todas las medidas solicitadas por la Comisión de Expertos. En particular, alienta al Gobierno a que establezca cuanto antes todas las medidas legislativas necesarias para poner fin a la moratoria de las inspecciones del trabajo y reforzar el funcionamiento de su sistema de control. El Gobierno debería permitir que los inspectores realicen visitas sin aviso previo, con la frecuencia y el esmero necesarios, de conformidad con el Convenio.

Por último, Suiza espera que el Gobierno intensifique sus esfuerzos y aproveche esta oportunidad para reformar su sistema de inspección, luchar contra la corrupción

en este sistema, aportar más transparencia y ofrecer a sus ciudadanos mejores condiciones de trabajo y bienestar.

Interpretación del ruso: **otro representante gubernamental, Viceministro de Trabajo, Migración y Empleo**. El 19 de mayo de 2021, antes del inicio de la Conferencia, el Gobierno tuvo la oportunidad de hablar con especialistas de la OIT sobre la cuestión relativa a la inspección del trabajo. Como saben ustedes, en 2009 ratificamos el Convenio. Anteriormente en el debate, otro representante del Gobierno presentó la información que habíamos enviado para la consideración de la Comisión. Nos hemos tomado muy en serio todas las recomendaciones y conclusiones de la Comisión de Expertos, y hemos empezado de hecho a cumplir esas recomendaciones, y a resolver los problemas identificados.

Entendemos que se requiere información adicional acerca de la relación entre el servicio de inspección del Estado y el servicio de inspección sindical. Creemos que ahora están trabajando juntos bastante bien. Consideramos que la inspección del trabajo del Gobierno de Tayikistán se ajusta a los requisitos de la OIT, y hemos intentado responder a las cuestiones planteadas. Este servicio de inspección del trabajo trata de garantizar las condiciones laborales necesarias para los trabajadores.

En cuanto a la moratoria, se introdujo una ley para la moratoria de las inspecciones en la industria manufacturera por parte del servicio de inspección del Estado y, posteriormente, se amplió la moratoria. Sin embargo, sí hubo inspecciones en áreas que consideramos fundamentales. Nuestros inspectores pudieron inspeccionar las fábricas cuando tuvimos dudas.

En cuanto a los planes de inspección, creemos que estamos en consonancia con los requisitos del Convenio. Los planes serán examinados por el Ministerio de Trabajo, Migración y Empleo de la República de Tayikistán y, si lo consideramos necesario, plantearemos cuestiones y también nos pondremos en contacto con otros organismos apropiados al respecto.

En cuanto a los informes anuales de la inspección del trabajo, se han adoptado medidas concretas al respecto. Gracias a la ayuda de la OIT en este ámbito, todos los años se publica un informe de la inspección del trabajo del Estado, de acuerdo con las responsabilidades de presentación de memorias, en virtud del Convenio.

Según las leyes de la República de Tayikistán, los inspectores del trabajo estatales no pueden intervenir en los conflictos laborales. Sin embargo, pueden ser invitados a los tribunales y citados como testigos.

Debo señalar que el control de la migración es supervisado por la división de migración del Ministerio de Trabajo, Migración y Empleo, y existen acuerdos laborales con respecto a la protección del trabajo, y también con respecto a la protección de los trabajadores de otros países. La inspección del trabajo del Estado también examina las cuestiones en materia de relaciones laborales entre los trabajadores extranjeros y los empleadores nacionales, y también entre los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros.

Además, el año pasado se llevó a cabo una reforma del sistema de inspección del trabajo en Tayikistán, y —en parte con el fin de dotar de mayor autoridad a los inspectores de trabajo y en parte con el fin de cambiar su forma de trabajar— se efectuaron, en ese momento, algunos cambios estructurales de la inspección del trabajo.

Quisiera decir que los comentarios y las propuestas de la Comisión de Expertos se estudiarán cuidadosamente. Adoptaremos las medidas adicionales necesarias, tanto en lo que respecta al suministro de la información necesaria como en términos de actividades. Quisiéramos asegurarles que la República de Tayikistán se toma muy en serio sus responsabilidades en virtud del Convenio.

Miembros empleadores. El rico debate que acabamos de mantener demuestra, de hecho, la continua pertinencia del Convenio para el mundo del trabajo.

Los miembros empleadores consideran que, en un Estado de derecho, una inspección del trabajo moderna y un marco jurídico independiente y juicioso son esenciales para establecer un entorno favorable para la empresa, aumentando la seguridad jurídica y económica y reduciendo los riesgos sociales a los que se exponen los inversores. Un sistema de este tipo es capaz de mantener una competencia leal y de promover las inversiones, el crecimiento económico y la creación de empleo. Como hemos dicho, este caso presentaba tres elementos de gran preocupación, la falta de autoridad esencial para supervisar y controlar las inspecciones del trabajo, junto con la preocupación por un sistema dual de funciones de inspección asumidas por el Estado y los inspectores del trabajo sindicales. Las demás restricciones, en virtud de la Ley núm. 1269 sobre la inspección de entidades económicas sobre el poder de los inspectores, se refieren a la frecuencia, la duración y el alcance de las inspecciones, así como a la capacidad de los inspectores del trabajo para realizar visitas de inspección sin aviso previo, y la moratoria impuesta por el Decreto núm. 990, de enero de 2018, sobre todos los tipos de inspección de las actividades de las entidades empresariales en la industria manufacturera hasta enero de este año. Tras el debate, los miembros empleadores invitan al Gobierno a que se comprometa aún más para seguir adaptando su legislación y su práctica al Convenio.

Quisiéramos concluir este breve resumen solicitando al Gobierno: que sustituya el sistema dual de inspección del trabajo por un sistema acorde con el Convenio, con garantías de independencia e imparcialidad de los inspectores del trabajo, en particular asegurando que el personal de la inspección del trabajo esté compuesto únicamente por funcionarios públicos; que garantice que se establezca y sea efectiva la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; que garantice la posibilidad de realizar inspecciones con la frecuencia necesaria, sin aviso previo y dentro del ámbito de aplicación indicado en los artículos 12 y 13 del Convenio; que recurra a la asistencia técnica de la OIT para ajustar los diversos elementos de inadecuación del sistema de inspección del trabajo de Tayikistán con el Convenio; y que en el futuro se abstenga de imponer cualquier otra moratoria a las inspecciones del trabajo.

Entendiendo, según la información comunicada por el Gobierno, que la moratoria de la inspección del trabajo ya no está vigente, hacemos un llamamiento al Gobierno para que en el futuro se abstenga de imponer cualquier restricción de este tipo.

Miembros trabajadores. Es conveniente comenzar estas conclusiones con un importante recordatorio: toda moratoria impuesta a la inspección del trabajo constituye una grave violación del Convenio. El hecho de que esta moratoria ya no sea aplicable en la actualidad, no resta gravedad a esta violación que tuvo lugar entre 2018 y 2021. Por tanto, es esencial que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que en el futuro no se imponga ninguna otra moratoria a los servicios de inspección. Para poder hacer un seguimiento de la situación, el Gobierno se encargará de proporcionar toda la información sobre la evolución de la situación y sobre el número de visitas realizadas por los servicios de inspección.

Como hemos visto, se imponen muchas restricciones a los inspectores sociales. Para permitir un funcionamiento independiente, libre y eficaz de los servicios de inspección, es fundamental que se levanten estas restricciones. En consecuencia, el Gobierno se asegurará de que todas las competencias de los servicios de inspección del Estado estén de conformidad con el Convenio.

También comprobamos que el Gobierno reconoce, en sus observaciones por escrito, que el órgano de coordinación del sistema de servicios de inspección del Estado y del sistema de servicios de inspección sindicales no se reúne desde hace algún tiempo. Es imperativo impulsar el funcionamiento de este organismo, con el fin de asegurar una buena cooperación de estos dos sistemas de servicios de inspección y garantizar su eficacia.

También pedimos a Tayikistán que redoble sus esfuerzos para alcanzar el objetivo 2.2 de su Programa para la promoción del trabajo decente desarrollado en colaboración con la OIT, que se aplica para el periodo 2020-2024, a saber, aumentar la eficacia de su inspección del trabajo.

Si bien la existencia de servicios de inspección sindicales no exime al Gobierno de establecer unos servicios de inspección del Estado plenamente competentes y dotados de los medios necesarios para sus acciones, de conformidad con el Convenio, no podemos estar de acuerdo con la posición de la portavoz del Grupo de los Empleadores de que sería incompatible con el Convenio confiar las tareas de inspección del trabajo a los sindicatos, como complemento de los servicios de inspección del Estado.

En el futuro, el Gobierno velará por que la autoridad central de inspección publique un informe anual dentro de un plazo razonable, que también se comunicará a la OIT, de conformidad con los artículos 20 y 21 del Convenio. El Gobierno comunicará asimismo a la OIT todos los informes de los años anteriores de su autoridad central de inspección, que no se han facilitado hasta la fecha.

Para poner en práctica todas estas recomendaciones, también pedimos a Tayikistán que implique plenamente a los interlocutores sociales.

De manera general, debemos lamentar la falta de informaciones oportunamente transmitidas por el Gobierno, lo que inevitablemente complica el trabajo de los órganos de control de la OIT. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que garantice, en general, el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales con la OIT y que transmita a su debido tiempo toda la información solicitada. Concretamente, pedimos al Gobierno que transmita con la debida antelación toda la información relativa a las competencias de los inspectores sociales con miras a la adopción de medidas destinadas a eliminar los peligros para la salud o la seguridad de los trabajadores, así como las estadísticas al respecto. También le solicitamos que transmita a su debido tiempo toda la información relativa al servicio de inspección del Estado, ya sea en lo que respecta a las relaciones con los servicios de inspección sindicales, sus respectivas competencias, el estatuto de los inspectores sociales, las fuentes de financiación, la coordinación de los servicios de inspección del Estado con los servicios de inspección sindicales y el correspondiente número de inspectores que los componen.

Para garantizar la aplicación efectiva de todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a aceptar una misión técnica de la OIT, en el marco de la asistencia técnica de la OIT que ya está en curso en Tayikistán.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral comunicada por el representante del Gobierno y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó que el Gobierno no presentara su memoria a la Comisión de Expertos en conformidad con el Convenio.

Recordando el papel fundamental de la inspección de trabajo en la consecución del trabajo decente y en la protección de los derechos de los trabajadores, la Comisión de la Conferencia tomó nota con profunda preocupación de los problemas que se plantean desde hace tiempo en relación con el cumplimiento del Convenio.

Teniendo en cuenta el debate celebrado, la Comisión insta al Gobierno de Tayikistán a:

- **adoptar todas las medidas que sea preciso para que en el futuro no se imponga ninguna moratoria ni ninguna otra restricción de esta naturaleza a las inspecciones del trabajo;**
- **comunicar información sobre la evolución de las inspecciones, incluido el número de visitas realizadas por los inspectores del trabajo, desglosadas por tipos de inspección y por sectores;**
- **adoptar todas las medidas legislativas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas sin notificación previa, y que puedan llevar a cabo inspecciones con la frecuencia y la exhaustividad necesarias para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales y garantizar las competencias de la inspección estatal del trabajo en consonancia con el Convenio;**
- **reactivar el funcionamiento del Consejo de coordinación de las actividades de los organismos de inspección para garantizar la eficacia y la eficiencia de los dos servicios de inspección;**
- **aplicar el resultado 2.2 del Programa de Trabajo Decente por País 2020-2024, con el fin de aumentar la eficacia de la inspección de trabajo;**
- **publicar informes sobre la labor realizada por los servicios de inspección y transmitir dichos informes a la OIT, de conformidad con los artículos 19 y 20 del Convenio, y**
- **implicar a los interlocutores sociales en la aplicación de estas recomendaciones.**

La Comisión insta al Gobierno a cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias en virtud del Convenio.

La Comisión invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento técnico de la OIT en el marco de la asistencia técnica que la OIT está prestando en Tayikistán.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental**. Quisiéramos agradecerles que nos hayan dado la oportunidad de hacer uso de la palabra. A principios de mayo se realizaron consultas entre la OIT y el Ministerio competente de Tayikistán en relación con los comentarios de la Comisión de Expertos.

Preparamos las respuestas relativas al Convenio y el 24 de mayo las enviamos a la Comisión. Esas respuestas contienen información crucial sobre las estadísticas y las actividades de los interlocutores sociales. Más tarde, en la Comisión, seguimos el debate sobre el caso y, en consecuencia, se formularon una serie de recomendaciones.

Seguiremos trabajando sobre la base de sus comentarios y recomendaciones con respecto a la elaboración de nuestra memoria anual. Antes, esta responsabilidad recaía en un Ministerio distinto. Hemos tomado nota de los comentarios realizados en relación con la publicación de las memorias sobre la labor de los servicios de la inspección del trabajo. Por el momento, estas cuestiones se están debatiendo y en el futuro se enviará la memoria completa a la Comisión de Expertos. Esta ya se ha publicado en la página web con los comentarios relativos a la moratoria. La moratoria temporal se suspendió este año de forma indefinida, y con respecto a las futuras inspecciones de trabajo, se proporcionará más información.

Belarús (ratificación: 1956)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta

Comentarios generales

El Gobierno de Belarús toma nota de que, debido al aplazamiento de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2020 a causa de la difícil situación epidemiológica, durante la primera parte de la 109.ª reunión de la Conferencia en mayo-junio de 2021, la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas se basará tanto en las observaciones de la Comisión de Expertos de 2020 como en los comentarios adicionales de la Comisión, contenidos en su informe de 2021.

En relación con esto, el Gobierno lamenta que haya habido un cambio considerable en el tono de los comentarios de la Comisión de Expertos preparados en 2021 en lo que respecta al cumplimiento por el país del Convenio núm. 87 y a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, en comparación con la posición de la Comisión establecida en su informe de 2020. Al mismo tiempo, a juicio del Gobierno, un cambio negativo considerable en las evaluaciones de la situación en Belarús en el informe de 2021 de la Comisión de Expertos está asociado exclusivamente con los eventos políticos que tuvieron lugar en el país tras las elecciones del Presidente de la República de Belarús, celebradas el 9 de agosto de 2020. Como consecuencia, sobre la base de la información no verificada obtenida del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BCDTU) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativa a los eventos que tuvieron lugar tras las elecciones, la Comisión de Expertos incluyó precisamente en sus comentarios de 2021 la denominada «doble nota a pie de página», lo que significa la inclusión automática de Belarús en la lista de países para su examen por la Comisión de Aplicación de Normas en la 109.ª reunión de la Conferencia.

En opinión del Gobierno, este enfoque es inaceptable.

Los eventos que fueron solamente de naturaleza política y que no estuvieron relacionados de ninguna manera con los procesos de diálogo social en el mundo del trabajo no deberían, y no pueden, ser la base para evaluar la situación en lo que respecta al cumplimiento por el país del Convenio núm. 87 de la OIT.

El Gobierno subraya que las fuerzas externas interesadas en desestabilizar la situación en el país desempeñaron un papel activo financiero y organizativo en la preparación y realización de las acciones en la calle que tuvieron lugar tras las elecciones del Presidente de la República de Belarús. Las principales demandas formuladas por los manifestantes fueron la dimisión del Jefe de Estado y la celebración de nuevas elecciones. Las estructuras políticas creadas con apoyo obtenido del extranjero en realidad allanaron el camino para una transición inconstitucional de poder en el país.

El Gobierno toma nota de la que las declaraciones sobre la naturaleza pacífica de las manifestaciones carecen de fundamento. Esos eventos de masas se llevaron a cabo violando la legislación, y plantearon una grave amenaza para el orden público, la seguridad, la salud y la vida de los ciudadanos. Durante las acciones de protesta, se

registraron numerosos hechos de resistencia activa a las demandas legales de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, asociados con la manifestación de agresiones, el uso de la violencia, daños a los vehículos oficiales, y el bloqueo de la circulación de los vehículos, causando daños a las instalaciones de infraestructura.

Por su parte, el Estado tomó todas las medidas necesarias para garantizar la ley y el orden, no permitió el caos y la desestabilización de la situación en el país, y garantizó la seguridad de los ciudadanos.

El Gobierno pone de relieve que, en la información presentada a la OIT, el BCDTU y la CSI están tratando deliberadamente de vincular las acciones de protesta ilegales con el presunto movimiento de huelga en el país. Esto muestra claramente el deseo del BCDTU y de la CSI de incluir irrazonablemente estas cuestiones en el ámbito de competencia de la OIT.

A este respecto, el Gobierno destaca que este enfoque es incoherente con los eventos reales que tuvieron lugar en Belarús a finales de 2020.

En la práctica, el estado de ánimo de la manifestación solo afectó a una pequeña parte de los trabajadores. Las empresas del país prosiguieron su trabajo, y no se anunciaron huelgas como una manera de resolver los conflictos laborales colectivos entre los empleadores y los órganos representantes de los trabajadores.

Al mismo tiempo, algunos trabajadores, con el eslogan de la participación en las huelgas, que no se anunciaron u organizaron de conformidad con la legislación, no fueron a trabajar y se negaron a desempeñar las funciones estipuladas en sus contratos de trabajo. El Código del Trabajo de la República de Belarús prevé medidas disciplinarias, hasta la dimisión, para tales acciones.

El Gobierno explica que la legislación laboral prevé que incumbe exclusivamente al empleador la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores.

Así pues, el Gobierno informa que a los ciudadanos mencionados en las quejas presentadas por el BCDTU y la CSI, que sufrieron supuestamente por participar en manifestaciones y huelgas pacíficas, se les impusieron sanciones administrativas y disciplinarias por cometer determinados actos ilegales. Esto no está relacionado en absoluto con la persecución de los trabajadores y de los activistas sindicales por el ejercicio de sus derechos y libertades civiles o sindicales.

El Gobierno insiste en que utilizar eventos puramente políticos para evaluar la aplicación por el país de las recomendaciones de la comisión de encuesta es completamente irrazonable y contraproducente. Esto puede convertirse en un grave obstáculo para el desarrollo continuo de una interacción constructiva bien establecida tanto en el país como con los expertos de la OIT en lo que respecta a la aplicación de recomendaciones.

Al mismo tiempo, el Gobierno destaca que, en los últimos años, ha habido progresos evidentes en el desarrollo del diálogo social en la República. Como parte de su labor centrada en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Gobierno sigue estrictamente los acuerdos alcanzados y los planes elaborados conjuntamente con la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina). Así pues, junto con los interlocutores sociales y la Oficina, el Gobierno ha aplicado plenamente las propuestas de la misión de contactos directos, que trabajó en Belarús en 2014.

En la actualidad, la principal plataforma para tomar decisiones sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta es el Consejo para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral (el Consejo), de carácter tripartito, cuyo

concepto fue elaborado conjuntamente con la Oficina. El Gobierno, las asociaciones de empleadores y los sindicatos están representados en pie de igualdad en el Consejo. En la parte de los sindicatos, el Consejo está integrado tanto por representantes de la Federación de Sindicatos de Belarús (FTUB), la mayor central sindical del país, como del BCDTU.

En el marco del sistema de concertación social, el Gobierno está adoptando medidas concretas para establecer una cooperación constructiva con todas las partes, incluido el BCDTU, que no solo está representado en el Consejo mencionado anteriormente, sino también en el Consejo Nacional de Cuestiones Laborales y Sociales, en el grupo de trabajo para la preparación del proyecto de acuerdo general.

Sin embargo, debería subrayarse que las posibilidades de cooperación con el BCDTU son limitadas debido a su posición sumamente destructiva. Al actuar como un oponente abierto de las autoridades estatales, los representantes del BCDTU desarrollan su posición sobre el rechazo y el criticismo de cualquier medida del Gobierno en todos los ámbitos de la política económica y social, con independencia de su efecto previsto. En tal situación, el desarrollo de decisiones conjuntas mutuamente aceptables en el Consejo es un proceso sumamente difícil.

No obstante, incluso en tales condiciones difíciles, el Consejo desempeña un papel importante en la promoción del diálogo social y en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Así pues, por ejemplo, el Consejo fue el que elaboró propuestas para abolir el requisito legislativo del 10 por ciento de los trabajadores para crear un sindicato, junto con las propuestas de la misión de contactos directos de la OIT elaboradas y aplicadas por los expertos de la OIT, así como medidas adicionales de cooperación técnica con la OIT basadas en los resultados de la puesta en práctica de las propuestas de la misión.

Las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar las normas de la OIT fueron evaluadas positivamente por la Comisión de Expertos. Así pues, en los informes de 2020 y 2021 de la Comisión, Belarús figura entre los países en los que existen casos de progreso. En particular, la Comisión de Expertos tomó nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar los Convenios núms. 98, 144 y 149.

El Gobierno agradecería a los órganos de control de la OIT su actitud imparcial hacia la situación en el país, y la ausencia de evaluaciones críticas precipitadas de las medidas adoptadas por las autoridades bielorrusas encaminadas a restaurar la ley y el orden.

El Gobierno aprecia la experiencia y los conocimientos técnicos de la OIT, y espera continuar un diálogo abierto y constructivo sobre el cumplimiento de las obligaciones estipuladas por los convenios ratificados, así como sobre cuestiones más diversas en el ámbito social y laboral a fin de mejorar el nivel y la calidad de vida de los ciudadanos bielorrusos.

Artículo 2 del Convenio. El derecho de constituir organizaciones de trabajadores

Como muestra la práctica, en la actualidad el requisito de una dirección legal no es un obstáculo para el registro de sindicatos. Prueba de ello son los datos sobre el número de organizaciones registradas: en los últimos cinco años (2016-2020) se han registrado en el país 6 027 nuevas estructuras organizativas de sindicatos y 3 nuevos sindicatos. El 1.º de enero de 2021, existían en total 25 sindicatos (20 republicanos, 1 territorial, y 4 sindicatos en organizaciones), 4 asociaciones sindicales y 26 522 estructuras organizativas de sindicatos que despliegan su actividad en Belarús.

Los casos de negativa a registrar las estructuras organizativas de los sindicatos son infrecuentes y tienen motivos objetivos, en la mayoría de los casos no relacionados con el requisito de la dirección legal. Los principales motivos de la negativa son el incumplimiento de la legislación relativa al procedimiento para crear sindicatos y la presentación de un conjunto incompleto de documentos para el registro.

Artículos 3, 5 y 6 del Convenio. El derecho de las organizaciones de trabajadores, incluidas las federaciones y confederaciones, de organizar sus actividades

El procedimiento para organizar y celebrar eventos de masas

El procedimiento para organizar y celebrar eventos de masas establecido en Belarús no contraviene los principios de libertad sindical y de reunión, y es plenamente coherente con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El ejercicio del derecho de reunión pacífica no está sujeto a ninguna restricción, salvo las que se imponen de conformidad con la legislación y son necesarias en una sociedad democrática en aras de la seguridad nacional o la seguridad pública, del orden público, de la protección de la salud o la moralidad pública, y de la protección de los derechos y libertades de los demás.

Las normas de la legislación que estipulan un castigo por la violación del procedimiento para organizar y celebrar un evento de masas que haya conllevado graves consecuencias negativas tienen por objeto prevenir actos ilícitos socialmente peligrosos que representan una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos. Esto hace referencia a la necesidad incondicional de mantener un equilibrio de intereses y derechos de grupos individuales de ciudadanos y de la sociedad en su conjunto. Incumbe directamente al Estado mantener y garantizar este equilibrio.

El punto fundamental es que la decisión de poner fin a las actividades del sindicato por violación de la legislación sobre los eventos de masas que hayan causado graves daños, o daños considerables a los derechos e intereses de los ciudadanos, las organizaciones, la sociedad y el Estado, solo puede tomarse en un tribunal.

No se tomó ninguna decisión para liquidar los sindicatos por violar el procedimiento para organizar y celebrar eventos de masas en Belarús.

El procedimiento para obtener y utilizar ayuda extranjera gratuita

La legislación no prohíbe a los sindicatos recibir ayuda extranjera gratuita, también de organizaciones y asociaciones sindicales internacionales. Al mismo tiempo, la legislación define claramente los objetivos de utilizar dicha ayuda y el procedimiento para su registro, que se aplica a todas las entidades legales.

Cabe señalar que no se han registrado negativas a los sindicatos de recibir ayuda extranjera gratuita, y que tampoco ha habido casos de liquidación de sindicatos por violar el procedimiento para su utilización.

El procedimiento establecido para obtener financiación del extranjero está vinculado de manera irrazonable con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87. La prohibición del uso de ayuda extranjera para realizar trabajo de propaganda política y masiva se debe a los intereses de la seguridad nacional, a la necesidad de excluir la influencia destructiva de fuerzas exteriores en la situación del país.

Desarrollo de la situación en el caso de Gennady Fedynich y de Igor Komlik

El Gobierno señala nuevamente a la atención de los órganos de control de la OIT que el enjuiciamiento de los dirigentes sindicales de REP, Sr. Fedynich y Sr. Komlik, tuvo lugar únicamente debido a su violación del procedimiento para realizar actividades económicas (evasión fiscal). El veredicto de culpabilidad se basa en pruebas que han sido objeto de una verificación objetiva durante el juicio. Este caso no está relacionado de ninguna manera con las actividades del sindicato REP, y no debería considerarse un enjuiciamiento de activistas sindicales por el ejercicio de derechos civiles o sindicales.

El Gobierno ha presentado anteriormente información sobre esta cuestión tanto a la Comisión de Expertos como al Comité de Libertad Sindical. Los comentarios del Gobierno, entre otras cosas, contenían información sobre la posición del Presidente del BCDTU, Sr. Yaroshuk, que admitió públicamente la ilegalidad de las acciones del Sr. Fedynich y del Sr. Komlik. En particular, esta entrevista titulada «Los líderes del sindicato REP empiezan de nuevo», publicada en Internet el día de la detención del Sr. Fedynich y del Sr. Komlik, el 2 de agosto de 2017, comenta la detención de sus colegas, el Sr. Yaroshuk, entre otras cosas, señaló lo siguiente:

> Por decirlo claramente, toda la correspondencia intercambiada con el sindicato danés 3F y con el Ministerio de Relaciones Exteriores danés está en sus manos [los investigadores del Departamento de Investigación Financiera]. Esta fue una historia de con un perfil bastante alto que trascendió el movimiento sindical»;
>
> [El proyecto] obra en pos del separatismo y se divide en el movimiento sindical independiente en Belarús.»;
>
> Escribí a los investigadores indicándoles que no sé nada sobre cómo se llevó a cabo el financiamiento, o sobre quién exactamente aportó, o no, el dinero. Creo que en un momento dado tomé la decisión correcta de no involucrarme en este asunto. Al fin y al cabo, no conseguiré nada, salvo crearme una reputación adecuada. Sin embargo, sucedió lo yo temía, y lo que todos nosotros temíamos —todo explotó, lamentablemente para nosotros. En la actualidad la situación parece obligarme a decir que el «maldito régimen» pesó sobre mi gente, mi organización, pero tengo que ser objetivo. Hoy en día no puedo hablar del «maldito régimen» y de mis colegas «divinos». Lo estropearon todo».

En la actualidad, en vista de la aplicación de la legislación sobre la amnistía a los convictos, el principal castigo en forma de restricción de la libertad lo han cumplido plenamente el Sr. Fedynich y el Sr. Komlik.

El destino ulterior de los dispositivos de almacenamiento de la información confiscados durante la investigación del caso penal se decidirá tras finalizar la verificación de la comisión de otros delitos de naturaleza similar por las personas indicadas.

El derecho de huelga

En la República de Belarús, el derecho de huelga de los ciudadanos está consagrado en el artículo 41 de la Constitución. Así pues, los ciudadanos tienen el derecho a proteger sus intereses económicos y sociales, incluido el derecho a constituir sindicatos y a concluir contratos (convenios) colectivos, y el derecho de huelga.

El derecho de los sindicatos a declarar huelgas está consagrado en el artículo 22 de la Ley de la República de Belarús «sobre los sindicatos».

El procedimiento para organizar y llevar a cabo huelgas está regulado en el capítulo 36 del Código del Trabajo de la República de Belarús.

Las disposiciones legislativas que regulan el procedimiento para organizar y llevar a cabo huelgas tienen por objeto crear condiciones para resolver un conflicto que haya surgido a través de consultas y negociaciones en el marco de los procedimientos de conciliación. Una huelga es una manera extrema de resolver un conflicto si las partes no logran alcanzar un acuerdo.

De conformidad con el artículo 393 del Código del Trabajo, en el caso de una amenaza real para la seguridad nacional, el orden público, los derechos y las libertades de los demás, y otros casos previstos por la ley, el Presidente de la República de Belarús tiene el derecho de posponer la huelga o de suspenderla, pero no más de tres meses.

El Gobierno considera que el procedimiento actual para organizar y llevar a cabo huelgas en la República de Belarús no contraviene las normas internacionales del trabajo.

Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Existe un sistema de concertación social en la República de Belarús, y en el marco de este sistema los órganos gubernamentales, las asociaciones de empleadores y los sindicatos interactúan en el proceso de elaboración y aplicación de la política socioeconómica del Estado.

La elaboración de proyectos de actos legislativos que regulan las cuestiones del ámbito social y laboral se lleva a cabo con la participación directa de los interlocutores sociales.

Las disposiciones que prevén la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de actos legislativos se reflejan en el Acuerdo General entre el Gobierno de la República de Belarús, las asociaciones a nivel republicano de empleadores y los sindicatos para 2019-2021.

Así pues, de conformidad con la cláusula 50 del Acuerdo General, el Gobierno de la República de Belarús:

- presenta para su discusión preliminar en el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales proyectos de actos legislativos que entran dentro de la competencia de este Consejo;
- al preparar actos legislativos que afectan a los derechos e intereses socioeconómicos de los ciudadanos y a los intereses económicos conexos de los empleadores, envía a la parte de los sindicatos y a la parte de los empleadores representados por los copresidentes del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales el proyecto de actos legislativos para su examen y para la introducción de comentarios y propuestas, y considera sus posiciones antes de tomar una decisión.

A pesar del hecho de que el número de trabajadores que son miembros de sindicatos afiliados al BCDTU y a la FTUB es incomparable (los sindicatos de la FTUB representan los intereses de 4 millones de trabajadores), el BCDTU, junto con la FTUB, está representado en el principal órgano tripartito del país —el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, así como en el Consejo para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, de carácter tripartito.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Ministra de Trabajo y Protección Social**. En mi declaración, tengo la intención de referirme a cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio por parte de Belarús, y a la aplicación por nuestra parte de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Estas recomendaciones se adoptaron en 2004 y hemos oído decir a menudo que, por el momento, no se han aplicado plenamente.

Sin embargo, pido a la Comisión que no saque conclusiones precipitadas. Cualquiera que examine detenidamente las 12 recomendaciones de la comisión de encuesta verá que en ellas se insta al Gobierno y a los interlocutores sociales a que trabajen de forma continua y sistemática en cooperación con la OIT, y no se dan plazos concretos.

En las recomendaciones se hace referencia al sistema judicial, al sistema de resolución de conflictos y a la cooperación tripartita. Se nos pide que revisemos nuestro sistema de relaciones laborales, garantizando funciones distintas al Gobierno y los interlocutores sociales. Esto es algo que muchos países tienen que hacer. Actualmente no hay ningún país en el mundo donde no existan conflictos entre los empleadores y los trabajadores. El Gobierno de Belarús trabaja de forma continua para seguir desarrollando sus relaciones laborales, sus procedimientos de diálogo social y su tripartismo. En los últimos años, hemos abordado cuestiones específicas contempladas en las recomendaciones y hemos informado al respecto al sistema de control de la OIT.

Hemos difundido las recomendaciones de la comisión de encuesta para que la sociedad las conozca. También hemos tomado medidas sistemáticas para informar a los representantes del sistema judicial y de la fiscalía sobre la necesidad de examinar detalladamente cualquier denuncia de discriminación antisindical. En colaboración con la OIT, hemos organizado y celebrado asimismo varios seminarios.

Para simplificar las condiciones de registro de los sindicatos, se han tomado dos decisiones importantes. En primer lugar, se ha suprimido el Comité Republicano de Registro, así como el requisito de la representatividad mínima del 10 por ciento en la empresa para crear un sindicato. De acuerdo con la recomendación de la comisión de encuesta, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales (NCLSI), nuestro principal órgano tripartito, incluye un representante del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP).

Ahora, permítanme aclarar que el BKDP no cumple los criterios de representatividad establecidos en el reglamento del NCLSI. Sin embargo, el Gobierno y la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), así como la Confederación de Industriales y Empresarios (empleadores), han mostrado buena voluntad y han aplicado esa recomendación.

Me detengo en estas cuestiones concretas contempladas en las recomendaciones porque creemos que la posición de la comisión de encuesta y la Comisión de Expertos con respecto a estos asuntos no tiene en cuenta la situación tal y como es en realidad. Creemos que la legislación de la República de Belarús que regula la organización de actos de masas y huelgas, así como la recepción de ayuda extranjera gratuita, se ajusta a las normas de la OIT. Dicha legislación garantiza los procesos sociales adecuados y la seguridad, la salud y la protección de las personas. Tenemos que mantener el equilibrio de intereses y sopesar los derechos de los distintos grupos de la sociedad; esa es nuestra principal tarea.

En cuanto a la recepción y utilización de ayuda extranjera gratuita, la legislación no prohíbe a los sindicatos recibirla. Más bien, la legislación define los fines para los que puede utilizarse y establece las normas de su registro, que deben ser cumplidas por todos.

Me gustaría referirme a ciertas maquinaciones relacionadas con el dinero recibido del extranjero por los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica (REP): los Sres. Gennady Fedynich e Igor Komlik. Desgraciadamente, estos hechos demuestran que se requiere más transparencia en el sistema que rige la recepción y el uso de los fondos extranjeros gratuitos.

Quiero subrayar que no está prohibido utilizar la ayuda extranjera para la realización de seminarios y conferencias internacionales, que tengan lugar en el país. Sin embargo, se prohíbe la financiación de acciones políticas a través de estas ayudas, lo que está en consonancia con la práctica internacional. Las normas actuales para la organización y celebración de actos de masas no están en contradicción con los principios de la libertad de asociación o el derecho de reunión. Las restricciones establecidas por la legislación tienen por objeto garantizar la seguridad del Estado y la sociedad, y asegurar los derechos y la libertad de las personas. Las disposiciones de la legislación se ajustan plenamente al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Cabe señalar que las recomendaciones de la comisión de encuesta no abarcan la cuestión de la celebración de una huelga. No obstante, la Comisión de Expertos, desde hace algunos años, ha estado sugiriendo al Gobierno que modifique algunas disposiciones del Código del Trabajo que regulan la organización y la celebración de huelgas. La posición del Gobierno es clara y fácil de entender. Todas las garantías del derecho de los ciudadanos para celebrar huelgas en la República de Belarús están contempladas en la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley de Sindicatos. Creemos que la huelga es una forma muy extrema de resolver un conflicto. Por lo tanto, las disposiciones de la legislación están ahí para proporcionar las mejores condiciones posibles para resolver los conflictos a través de consultas y negociaciones como parte de los procedimientos de conciliación. Este enfoque no entra en contradicción con las normas internacionales del trabajo.

Como ya se ha dicho, el contenido de las recomendaciones de la comisión de encuesta prevé una labor a largo plazo y continuada para mejorar el diálogo social en nuestro país. A estos efectos, hemos creado un Consejo tripartito para la mejora de la legislación en la esfera social y laboral (Consejo tripartito). La propuesta para su creación se elaboró durante un seminario tripartito en el que participaron la OIT, la OIE y la CSI, que se celebró en Minsk en 2009.

Guy Ryder contribuyó personalmente al desarrollo de este concepto. En aquel momento, era el secretario general de la CSI; ahora, como es bien sabido, es el Director General de la Organización Internacional del Trabajo. También participó el Sr. Kari Tapiola, que entonces era el Director General Adjunto de la OIT. El Consejo tripartito es un foro en el que se discuten cuestiones relativas a la libertad sindical y se supervisa el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

El Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores están representados en el Consejo tripartito en igualdad de condiciones. Me gustaría destacar que, de los siete representantes sindicales del Consejo tripartito, cuatro representan a la FPB y tres al BKDP, independientemente de que la representatividad de este último no llegue al 1 por ciento de la afiliación de la FPB. Creo que en ningún país del mundo hay sindicatos tan pequeños participando en el proceso de toma de decisiones a nivel

nacional. La actividad del Consejo tripartito fue evaluada positivamente por la misión de contactos directos que vino a Minsk en 2014, y es una parte importante del pluralismo sindical en Belarús, que fue reconocido por la misión.

El Consejo tripartito ha coordinado la labor de poner en práctica las propuestas de la misión de contactos directos, entre otras cosas, organizando seminarios y sesiones de formación sobre el tripartismo, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales. Todos los acuerdos elaborados junto con la OIT ya se han puesto en práctica, lo que ha reforzado el pluralismo sindical en Belarús. El acuerdo general tripartito para 2016-2018, y para 2019-2021, regula la celebración de convenios colectivos en las empresas donde operan varios sindicatos. Concretamente, todos los sindicatos activos en la empresa tienen derecho a participar en la negociación colectiva a través de un órgano de negociación conjunto.

En 2019, año del centenario de la OIT, seguimos progresando: ratificamos dos convenios de la OIT: el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), y el Convenio sobre la seguridad y la salud en las minas, 1995 (núm. 176). Ambos entraron en vigor en Belarús en febrero de este año.

En febrero de 2019, con la participación de expertos de la OIT, celebramos otras dos actividades: una conferencia tripartita sobre cuestiones de tripartismo y diálogo social; y una sesión del Consejo tripartito sobre convenios sectoriales y regionales. Esto permitió impulsar una serie de consultas con expertos de la OIT sobre conflictos laborales colectivos. Lamentablemente, debido a la pandemia de COVID-19, hemos tenido que interrumpir provisionalmente nuestra cooperación con los expertos de la OIT en el marco del Consejo. Una vez que la situación haya mejorado, volveremos a colaborar activamente.

Quisiera señalar a la atención de la Comisión el hecho de que la República de Belarús no se ha dormido en los laureles en los últimos años. Por el contrario, hemos hecho un gran esfuerzo por desarrollar el diálogo social y el tripartismo en nuestro país.

La Comisión de Expertos ha reconocido nuestra labor. En sus informes de 2020 y 2021, incluyó a Belarús en una lista de países que habían realizado progresos. Por ejemplo, tomó nota con interés de las medidas que habíamos tomado para aplicar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149). Estamos contentos y dispuestos a ir más allá. Asimismo, la propuesta de la Comisión de Expertos sobre el establecimiento de mecanismos adicionales para la resolución de conflictos laborales será examinada por el Consejo tripartito tan pronto como la situación epidemiológica lo permita.

También vamos a seguir trabajando en los convenios locales y sectoriales. No voy a ocultar nada a la Comisión: el Gobierno está muy preocupado por el cambio de tono de los comentarios realizados por la Comisión de Expertos en el informe de este año. Parece que La Comisión de Expertos mira a Belarús de forma más negativa, simplemente por razones políticas, como consecuencia de los acontecimientos que tuvieron lugar en nuestro país tras las elecciones presidenciales, celebradas el 9 de agosto del año pasado. Estoy convencida de que si la política no trascendiera a este asunto, Belarús no habría recibido lo que se denomina una «doble nota a pie de página» que nos ha colocado automáticamente en la lista de casos individuales que se examinan en la Comisión. Consideramos inaceptable este enfoque. Esos sucesos, de orden meramente político y que no guardan relación alguna con los procesos de diálogo social en el ámbito de los

derechos laborales, no pueden ni deben servir de base para evaluar si Belarús actúa o no de conformidad con el Convenio. Estoy segura de que hay personas que van a afirmar hoy que supuestamente se persigue a dirigentes y miembros de sindicatos por su actividad sindical. Me gustaría dejar constancia de que eso no es así. Estos hechos no tienen nada que ver con la actividad sindical. Se trataba de protestas callejeras ilegales y de intentos de organizaciones de emprender acciones de protesta por motivos puramente políticos en empresas y negocios; no tenían nada que ver con conflictos laborales colectivos.

Además, hubo fuerzas externas, interesadas en la desestabilización de la situación en el país, que participaron en la organización de las acciones de protesta. Ciertas estructuras, creadas con apoyo exterior, intentaban básicamente sentar las bases para un derrocamiento inconstitucional del Gobierno de Belarús. Estas acciones eran ilegales, no eran pacíficas y constituían una grave amenaza para el orden social y la seguridad de los ciudadanos de Belarús. El Gobierno agradecería a los órganos de control de la OIT que realizaran un examen imparcial de la situación en el país. El Gobierno pide a la Comisión que revise la cuestión de forma objetiva y exhaustiva, teniendo en cuenta la posición y la información proporcionada en mi declaración.

A modo de conclusión, me gustaría subrayar que el Gobierno de Belarús valora mucho el apoyo y la asistencia de la OIT. Queremos seguir manteniendo un diálogo abierto y constructivo con la Organización, no solo para cumplir nuestros compromisos en virtud de los convenios ratificados, sino también para abordar una gama más amplia de problemas a los que nos enfrentamos en nuestro sistema laboral.

Miembros empleadores. Se trata de una discusión sobre el Convenio, que es un convenio fundamental. Este fue ratificado por el Gobierno de Belarús en 1956. Se ha discutido 13 veces en la Comisión, las últimas en 2014 y 2015.

Para comenzar, me gustaría abordar el seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta, nombrada en virtud del artículo 26 de la Constitución, y los comentarios realizados por la Comisión de Expertos al respecto.

En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota de los alegatos de violencia formulados por la CSI y el BKDP con respecto a las protestas que tuvieron lugar tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020. Agradecemos a la representante del Gobierno su exposición de hoy acerca de esos acontecimientos. Tomamos nota de que la recomendación 8 de la comisión de encuesta se refiere al hecho de garantizar a los delegados sindicales una protección adecuada contra la detención administrativa en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de su libertad de expresión y de asociación y su derecho de reunión.

Los miembros empleadores señalan que el pleno reconocimiento de las libertades civiles, en particular la libertad de opinión y de expresión, el derecho de reunión, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias, y el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales, son condiciones previas básicas para cualquier ejercicio significativo de la libertad sindical tanto para los trabajadores como para los empleadores y, por lo tanto, para el cumplimiento del Convenio.

Así, los miembros empleadores instan al Gobierno a que restablezca, sin demora, el pleno respeto de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales. Asimismo, exhorta al Gobierno a aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta sobre la garantía de una protección adecuada contra la detención administrativa, para los delegados sindicales, en el ejercicio de sus funciones o de sus libertades civiles.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a que tome medidas para liberar a todos los sindicalistas que permanecen detenidos y para retirar los cargos penales relacionados con la participación en acciones de protesta pacíficas. Además, pide al Gobierno que investigue lo antes posible los supuestos casos de intimidación o violencia física, a través de una investigación judicial independiente.

Pasemos ahora a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto al artículo 2 del Convenio. Estas observaciones se refieren a una solicitud urgente al Gobierno, formulada en una observación anterior de la Comisión de Expertos, de que considerara, en el marco del Consejo tripartito, las medidas para garantizar que la cuestión del domicilio legal dejara de ser un obstáculo para el registro de los sindicatos en la práctica. El Gobierno ha comunicado que el requisito de confirmar el domicilio legal no constituye un obstáculo para el registro de un sindicato, y que no se ha denegado el registro a ningún sindicato en los nueve primeros meses de 2020.

Por lo tanto, los miembros empleadores señalan que, a falta de más explicaciones dirigidas al Gobierno por parte de los sindicatos afectados —el BKDP, el Sindicato Libre de Belarús o el REP—, es difícil decir si la denegación del registro en Orsha o Babruysk estaba en contradicción con el artículo 8 del Convenio, y en qué medida.

El BKDP y la CSI no han argumentado que la denegación del registro en los dos casos estuviera relacionada con la cuestión del domicilio legal, ni han alegado que constituyera una restricción indebida del derecho a establecer un sindicato sin autorización previa.

No parece que el BKDP, el Sindicato Libre de Belarús o el REP hayan recurrido a los tribunales, ni que hayan pedido que se debata la cuestión en el Consejo tripartito. Por consiguiente, los miembros empleadores no creen que corresponda al Gobierno iniciar un debate sobre la cuestión del domicilio legal en el Consejo tripartito, si los posibles afectados no lo han solicitado. No obstante, los miembros empleadores indican que el Gobierno debería seguir informando sobre el seguimiento que se dé a este tema en el Consejo tripartito, en particular acerca de los debates celebrados y sus resultados.

La Comisión de Expertos también tomó nota, en el marco de este artículo, de la reunión televisada entre el presidente de la FPB y el Presidente Lukashenko, en la que el Presidente instó a la creación de sindicatos en todas las empresas privadas para finales de 2020, bajo la amenaza de cerrar las empresas privadas que no establecieran sindicatos en respuesta a la solicitud de la FPB. Los miembros empleadores señalan que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio, la libertad sindical implica que los trabajadores y los empleadores deben poder decidir libremente, sin injerencia del Estado, si crean o no sus propias organizaciones. En opinión de los miembros empleadores, presionar de este modo para que se establezcan organizaciones de trabajadores es una clara falta de respeto y una violación de la libertad sindical, además de una infracción del artículo 2 del Convenio.

Los miembros empleadores discrepan de la opinión de la Comisión de Expertos. No consideramos tan relevante el hecho de que el Presidente haya instado a la creación de una organización sindical concreta, a saber, la FPB; en nuestra opinión, la violación del artículo 2 sería igual de grave si el Presidente hubiera exigido, bajo amenaza, la creación de cualquier otro sindicato en una empresa privada.

Por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno que se abstenga de toda injerencia en la creación de sindicatos en las empresas privadas, y en particular de obligar al establecimiento de sindicatos bajo la amenaza de cerrar las empresas privadas en las que no se haga. Asimismo, solicita al Gobierno que aclare públicamente que la

decisión de crear o no un sindicato en las empresas privadas corresponde únicamente a los trabajadores de dichas empresas.

En cuanto a los artículos 3, 5 y 6, la Comisión de Expertos ha tomado nota de las preocupaciones relativas a la solicitud de la comisión de encuesta de que el Gobierno modifique el Decreto Presidencial núm. 24, de 28 de noviembre de 2003, sobre la recepción y la utilización de la ayuda gratuita extranjera. Los miembros empleadores indican que la aceptación por parte de una organización nacional de trabajadores o de empleadores de la asistencia financiera de una organización internacional de trabajadores o de empleadores sin necesidad de aprobación por parte del Gobierno y sin sanciones, en caso de haber recibido dicha ayuda, forma parte del derecho recogido en el artículo 5 de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.

También tomamos nota de los comentarios de la Comisión de Expertos con respecto a la solicitud de la comisión de encuesta de que el Gobierno modifique la Ley de Actividades de Masas, en lo que respecta a establecer motivos claros para denegar las solicitudes de celebración de actos sindicales de masas conformes a los principios de la libertad sindical. Los miembros empleadores señalan que el derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud del artículo 3 del Convenio. En vista de lo anterior, la Ley de Actividades de Masas, junto con el reglamento que la acompaña y en el que se limita el uso de ayuda gratuita extranjera para la realización de actos de masas, restringe indebidamente la posibilidad de los sindicatos de llevar a cabo sus actividades públicas.

Así, los miembros empleadores instan al Gobierno a que modifique la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la acompaña, en particular, con el fin de establecer motivos claros para la denegación de las solicitudes de celebración de actos sindicales de masas conformes a los principios de la libertad de asociación, para ampliar el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la ayuda financiera extranjera, y para suprimir las sanciones impuestas a los sindicatos o sindicalistas por una sola violación de la legislación respectiva.

Los miembros empleadores también instan al Gobierno a que derogue la Ordenanza del Consejo de Ministros núm. 49, en su versión modificada, para permitir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores ejerzan en la práctica su derecho a organizar actos de masas.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, también en el marco del Consejo tripartito, aborde y encuentre soluciones prácticas a las preocupaciones planteadas por los sindicatos con respecto a la organización y celebración de actos de este tipo.

Los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que modifique varios artículos del Código del Trabajo en lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga. El Gobierno ha declarado ante la Comisión de la Conferencia que el derecho de huelga no está previsto expresamente en el Convenio y que las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales prevén el derecho de huelga de acuerdo con los principios aplicables.

El Grupo de los Empleadores, como han indicado en numerosas ocasiones junto con algunos Gobiernos, quieren aprovechar esta oportunidad para recordar a esta comisión que el derecho de huelga no está regulado en el Convenio ni forma parte de las obligaciones que este recoge. La opinión de la Comisión de Expertos de que el

derecho de huelga está cubierto por el Convenio núm. 87 no cuenta, a nuestro modo de ver, con el apoyo del Grupo de los Empleadores ni con el del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración de la OIT. Por lo tanto, es lamentable que la Comisión de Expertos continúe haciendo observaciones tan extensas sobre la cuestión y siga, a nuestro parecer, extralimitándose en su mandato.

En consecuencia, en opinión de los miembros empleadores, el Gobierno de Belarús no está obligado, en virtud del Convenio, a introducir modificaciones en las disposiciones del Código del Trabajo o cualquier otro cambio solicitado por la Comisión de Expertos sobre este asunto.

Por último, observamos que hay varios comentarios relativos a las consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los que ha tomado nota la Comisión de Expertos, así como observaciones relativas al funcionamiento insatisfactorio del Consejo tripartito.

Los miembros empleadores indican que, según la presentación realizada por el Gobierno, la FPB parece tener derechos preferentes en el proceso de consulta sobre la legislación que afecta a los derechos e intereses de los trabajadores. Los miembros empleadores no creen que esto esté justificado. Entendemos que el BKDP también se considera representativo y es miembro tanto del NCLSI como del Consejo tripartito. Por consiguiente, cualquier indicio de favoritismo hacia una organización de trabajadores determinada no sería compatible con el Convenio núm. 87 y debe evitarse. Así, los miembros empleadores instan al Gobierno a que modifique el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193 para garantizar que todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas gocen de los mismos derechos en la consulta sobre la preparación de la legislación.

Por último, los miembros empleadores observan que el Consejo tripartito desempeña un papel fundamental en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de otros órganos de control de la OIT. Sin embargo, su capacidad para contribuir a la plena aplicación de estas recomendaciones ha sido insatisfactoria.

Así pues, los miembros empleadores piden al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en colaboración con los interlocutores sociales, para reforzar el Consejo tripartito, de modo que pueda desempeñar un papel eficaz en la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de otros órganos de control de la OIT.

Miembros trabajadores. En 13 de sus 17 últimas sesiones, la Conferencia ha examinado la aplicación del Convenio en Belarús. Desde el informe publicado por la comisión de encuesta en 2004, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones en 15 ocasiones sobre el cumplimiento del Convenio por Belarús. A pesar de las numerosas ocasiones en que se ha realizado un examen detenido de la libertad sindical y del derecho de sindicación, la situación de los trabajadores en Belarús está deteriorándose.

En 2020, la Comisión de Expertos ha indicado que Belarús es un caso de doble nota a pie de página en lo que respecta al Convenio, y la Comisión ha señalado, y cito, «la ausencia de progresos significativos hacia el pleno cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004». La represión y los atentados contra las libertades civiles y los derechos sindicales indican un incumplimiento por el Gobierno de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

En Belarús, se sigue denegando a los trabajadores el derecho a participar en manifestaciones y reuniones pacíficas. En 2020, las fuerzas de seguridad desencadenaron violentos ataques durante las manifestaciones de protesta masivas

democráticas y pacíficas que tuvieron lugar en Belarús. Se intimidó, arrestó y acusó de conformidad con las diversas leyes que conllevan largas penas de prisión a cientos de sindicalistas y dirigentes sindicales, y fueron objeto reiteradamente de arrestos administrativos y de la imposición de multas por ejercer su derecho de reunión pacífica.

Las fuerzas de seguridad no brindaron protección a los manifestantes pacíficos. Se despidió a los trabajadores por ejercer su derecho de huelga y a celebrar manifestaciones de protesta pacíficas. El Gobierno tomó represalias contra los dirigentes sindicales, enviándolos a prisión.

El 1.º de febrero de 2021, el tribunal de Zhlobin condenó a los sindicalistas de la Fábrica Metalúrgica de Belarús, Sres. Igor Povarov, Alexandre Bobrov y Yevgeny Govor, a tres años de prisión por organizar una huelga el 17 de agosto de 2020 en apoyo de las manifestaciones de protesta democráticas.

Ponemos énfasis en que la manera en que las autoridades han gestionado las manifestaciones de protesta ha sido condenada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y por varios expertos de las Naciones Unidas, incluido el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la Tortura, y también el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús en lo que respecta a la libertad de opinión y de expresión, y el derecho de reunión pacífica y la libertad de asociación, así como por un grupo de trabajo sobre la detención arbitraria.

En su último informe, el Comité de Libertad Sindical ha pedido claramente al Gobierno que aborde las violaciones de las normas relativas a la libertad sindical que tuvieron lugar tras las manifestaciones de protesta de 2020.

Por consiguiente, el Gobierno debe poner fin inmediatamente a la persecución de los sindicalistas puestos en libertad y de todos los que participaron en las manifestaciones de protesta pacíficas y en las acciones colectivas, y retirar todos los cargos. Las personas afectadas deberían ser indemnizadas de manera adecuada por los perjuicios sufridos. El Gobierno debe comunicar a la Comisión de Expertos todas las decisiones judiciales en las que se ordena la detención y el encarcelamiento de los trabajadores, así como una lista de las personas afectadas.

Estas medidas severas contra los manifestantes pacíficos demuestran una vez más que el Gobierno ha incumplido la recomendación 8 de la comisión de encuesta, según la cual debe garantizarse a los delegados sindicales una protección adecuada o incluso inmunidad contra la detención administrativa, en el desempeño de sus funciones o en el ejercicio de sus libertades civiles. También deploramos los casos denunciados de tratos violentos infligidos a los trabajadores que participaron en las manifestaciones del año pasado, y que el Gobierno no haya proporcionado ninguna información al respecto a la Comisión de Expertos.

Si no se llevan a cabo investigaciones independientes de estos graves alegatos, el Gobierno de Belarús, una vez más, no garantizará un clima exento de violencia, amenazas o presión contra los trabajadores que protestan de manera pacífica. Instamos enérgicamente al Gobierno a que emprenda una investigación judicial independiente sobre la violencia y el maltrato sufridos por los trabajadores, y a que comunique a la Comisión de Expertos el resultado de dicha investigación.

Además, en Belarús los trabajadores siguen sin gozar del derecho a constituir sindicatos sin autorización previa. Esto contraviene lo dispuesto en la recomendación 2 de la comisión de encuesta.

De conformidad con la legislación, se exige a los trabajadores que proporcionen una dirección legal como condición para obtener el registro. Este requisito constituye un enorme obstáculo para el registro de los sindicatos a nivel empresarial, tal como se ha documentado anteriormente por la comisión de encuesta y en las conclusiones anteriores de esta comisión. A menos que su empleador se avenga a ello, los sindicatos de empresa no pueden indicar su lugar de trabajo como dirección legal en el formulario de registro.

Los órganos de control de la OIT han pedido reiteradamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias con objeto de garantizar que la cuestión de la dirección legal deje de ser un obstáculo para el registro de los sindicatos en la práctica.

En su última memoria a la Comisión de Expertos, el Gobierno no indicó ninguna medida adoptada para responder a esta preocupación. Reiteramos que el requisito de proporcionar una dirección legal da lugar a que los esfuerzos de organización entren en un círculo vicioso, al bloquear la legalización de las organizaciones sindicales recientemente creadas y exponer a la discriminación antisindical a los trabajadores que están tratando de crear una organización sindical. Los trabajadores están incluso más expuestos a dicha discriminación y a otras medidas de represalia cuando tienen contratos de corta duración. Además, sus familiares están expuestos a menudo a amenazas y acciones similares. Recordamos que en Belarús, en virtud del Decreto Presidencial núm. 29, los contratos de trabajo de hasta el 90 por ciento de los trabajadores pasaron de ser permanentes a ser contratos de un año.

En ausencia de cualquier protección, la discriminación antisindical y los contratos de corta duración se utilizan como medida de represalia para denegar a los trabajadores su derecho a constituir sindicatos independientes o a afilarse a ellos.

Esta práctica se ha aplicado para impedir la sindicación, sancionando a los trabajadores activistas que han tratado de legalizar los sindicatos de su elección, y para disuadir a otros de hacer lo propio. Desde 2001, solo se ha registrado un sindicato independiente.

Tomamos nota de la respuesta del Gobierno de que, el 1.º de octubre de 2020, se registraron algunos sindicatos y de que, en noviembre de 2020, el Presidente Lukashenko anunció que se exigirá la creación de organizaciones sindicales afiliadas a la FPB, controlada por el Estado, en todas y cada una de las empresas del sector privado. En este contexto, nos preocupa sumamente el ejercicio del poder discrecional por los agentes responsables del registro de los sindicatos. No debe haber favoritismo hacia un sindicato o sindicatos particulares. El favoritismo hacia un sindicato determinado o el ejercicio del poder discrecional para denegar el registro de un sindicato crean una situación en la que la injerencia en la constitución y el funcionamiento de los sindicatos contraviene totalmente lo dispuesto en el Convenio.

Además, se deniega a las organizaciones de trabajadores su derecho a organizar sus actividades. El Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, que sustituyó el Decreto núm. 5, de 2015, sigue exigiendo autorización previa para recibir ayuda extranjera gratuita, y limita la utilización de dicha ayuda. A pesar de los reiterados llamamientos para que se introduzcan enmiendas, el Gobierno no ha tomado medidas satisfactorias con respecto a esta cuestión.

El panorama no cambia mucho cuando examinamos la Ley de Actividades de Masas, que establece un procedimiento estricto para las actividades de masas, las manifestaciones y los piquetes. En lugar de enmendar la Ley, como han solicitado reiteradamente los órganos de control de la OIT, el Gobierno ha adoptado

recientemente enmiendas regresivas que restringen más aún el ejercicio del derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas. Esto, unido al hecho de que las autoridades ejecutivas en varias ciudades no han autorizado la celebración de actos sindicales de masas, da lugar a que el ejercicio de este derecho sea casi imposible en la práctica.

Tampoco ha habido progresos en relación con la enmienda del Código del Trabajo, que limita seriamente el ejercicio del derecho de huelga. Los órganos de control de la OIT señalan numerosas deficiencias en relación con esta ley. Los artículos 388 y 393 del Código del Trabajo permiten limitaciones legislativas al derecho de huelga en aras de los derechos y la libertad de otras personas, que podrían utilizarse para restringir el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

En el artículo 392, el Código del Trabajo impone la obligación de notificar la duración de la huelga como requisito para celebrar una huelga. Además, el artículo 392 prevé la obligación de prestar servicios mínimos durante el periodo de la huelga. Los servicios mínimos solo deberían prestarse en los servicios públicos esenciales de importancia fundamental en los que ciertas huelgas podrían amenazar la existencia de la población. Incluso en tales casos, la determinación de los servicios mínimos debería incumbir a los interlocutores sociales, o ser decidida por un órgano independiente en el que confíen todas las partes.

Por último, contrariamente al acuerdo general tripartito para 2019-2021, el Gobierno no cuenta con los sindicatos para la aprobación de nuevas leyes que afectan a los derechos e intereses de los trabajadores. Por consiguiente, el Consejo tripartito, que debería servir como plataforma para la celebración de dichas consultas, no puede desempeñar su papel.

En 2015 examinamos las mismas cuestiones en nuestra discusión sobre Belarús. Diecisiete años después de la comisión de encuesta de la OIT, los miembros trabajadores no observan ningún cambio significativo en Belarús. Por el contrario, la situación se ha deteriorado gravemente, tanto en la legislación como en la práctica, en los últimos meses. Esto es inaceptable. Es evidente que el Gobierno no está dispuesto a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, y el optimismo expresado por esta comisión en algunas de sus sesiones anteriores ha durado poco. Confiamos en que la discusión de hoy marque una diferencia y en que se emprendan por fin las reformas pendientes desde hace mucho tiempo.

Interpretación del ruso: **miembro empleador, Belarús.** La Comisión está examinando el cumplimiento por Belarús del Convenio y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. A nuestro juicio, el informe sobre estas cuestiones se centra en los acontecimientos políticos que tuvieron lugar tras las elecciones de agosto de 2020. Consideramos que algunas medidas que fueron de naturaleza estrictamente política, y que solo afectaron a una pequeña parte de los trabajadores, subyacieron a estos eventos. Se han formulado propuestas para enmendar la legislación sobre las huelgas. Los miembros empleadores han señalado hoy que no se debería utilizar el Convenio para regular el derecho de huelga, que forma parte de la competencia nacional, y es una cuestión puramente interna que incumbe a los Estados soberanos.

En los últimos años, se han realizado progresos en materia de diálogo social en nuestro país. El lugar para examinar estas cuestiones es el Consejo tripartito. Esto es algo que se ha logrado en colaboración con la Oficina. El Consejo tripartito está integrado por representantes gubernamentales de los trabajadores, y ha sido esta

entidad la que ha formulado propuestas para aplicar mecanismos de mediación y de solución de conflictos.

Por iniciativa de los empleadores, el Consejo tripartito estuvo unánimemente de acuerdo en entablar negociaciones colectivas y en concluir convenios colectivos en las empresas en las que varios sindicatos despliegan su actividad. Esto se ha incluido en el acuerdo general tripartito desde 2016, y está funcionando en la práctica. La asistencia técnica de la OIT permitió —en 2014, 2015 y 2016— llevar a cabo seminarios y, ulteriormente, reuniones sobre el tripartismo y el diálogo social, que abarcaban la experiencia tripartita de los diversos órganos, el papel de los sindicatos en las empresas, y los mecanismos de mediación y de solución de conflictos.

Los empleadores están a favor de la participación de los sindicatos. En Belarús, los empleadores están totalmente en contra del creciente número de sanciones económicas impuestas por la Unión Europea y otros países, y de las nuevas sanciones sectoriales por motivos políticos. Esto afecta y destruye a las empresas y la actividad económica, y conduce a una reducción de los puestos de trabajo y del empleo, a unos salarios e ingresos más bajos, y al empeoramiento de la situación de las familias de los trabajadores, en particular durante una pandemia.

Reafirmamos nuestro compromiso de colaborar estrechamente con la OIT y con la Comisión a fin de lograr progresos en lo que respecta a las cuestiones sociales y laborales sobre la base de la responsabilidad y el respeto mutuos. Les pedimos que evalúen objetivamente la dinámica positiva en el desarrollo de las relaciones sociales y laborales en el país, y las medidas positivas adoptadas por el Gobierno y los interlocutores sociales para aplicar las recomendaciones de la OIT y tomar una decisión a favor de los trabajadores y de las empresas.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Belarús.** Hemos examinado detenidamente los comentarios de la Comisión de Expertos, y quisiera señalar que no estamos de acuerdo con la posición expresada, dado que la mayoría de los comentarios muestran prejuicios políticos. Además, vemos que hay claramente un doble rasero al evaluar la situación laboral en nuestro país y en otros. Permítanme proporcionarles algunos datos ilustrativos.

En primer lugar, la Comisión considera una violación que se declararan ilegales en nuestro país huelgas de naturaleza estrictamente política, que no estaban en absoluto relacionadas con cuestiones laborales y socioeconómicas, y también que varios trabajadores fueran responsables de participar en huelgas ilegales. Sería entonces muy pertinente preguntarse por qué la Comisión no examina entonces situaciones similares que se están dando en Alemania y el Reino Unido, donde tampoco son legales las huelgas políticas. ¿Por qué no se centra en Francia y Bélgica, donde ha habido casos de delitos cometidos por trabajadores al organizar huelgas? Me dirijo ahora a los miembros trabajadores. ¿Estarían dispuestos a aceptar que el movimiento sindical y el derecho de huelga se utilizaran como instrumento político? Y a los representantes de los miembros empleadores les pregunto: ¿estarían satisfechos si hubiera huelgas interminables en sus empresas debido a las opiniones políticas de sus trabajadores? Estoy convencido de que todos y cada uno de ustedes contestarán que no. Así pues, les pedimos que evalúen la situación en Belarús habida cuenta de esto.

En segundo lugar, la Comisión ha formulado observaciones sobre la independencia de los sindicatos en el país. En 2019, se introdujeron enmiendas al Código del Trabajo. Los interlocutores sociales estuvieron considerablemente en desacuerdo sobre la redacción de este documento, pero a través de negociaciones y enmiendas, la FPB pudo

introducir 30 reglas, mejorando la situación de los trabajadores y suprimiendo las disposiciones que habrían empeorado su situación. Esto demuestra la independencia de los sindicatos.

En tercer lugar, y en lo referente a los comentarios de que la FPB goza de privilegios en comparación con otras federaciones sindicales, puedo asegurarles que todas están sujetas a las mismas condiciones, y su acción depende de su determinación a la hora de conseguir sus objetivos. El año pasado, la FPB logró restituir una suma equivalente a 8 millones de dólares de los Estados Unidos a los trabajadores que habían sido retenidos ilegalmente, y reincorporar a 500 trabajadores a quienes se había despedido de manera ilícita; además, se resolvieron cientos de conflictos laborales a través de comisiones laborales y por mediación.

Los sindicatos también representan los intereses de los trabajadores en los tribunales. Todo esto muestra que los trabajadores en Belarús tienen derecho a que se representen sus intereses y a que se vele por ellos. Pediría que se contemplara el objetivo de realizar una evaluación imparcial de la situación en nuestro país.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), y **Ucrania**, suscriben la declaración que voy a pronunciar.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el derecho de sindicación y la libertad sindical. Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. Apoyamos el diálogo en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar el establecimiento y la aplicación de normas internacionales del trabajo y de convenios fundamentales en particular. Nos preocupa sumamente el profundo deterioro de la situación de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en Belarús, tras las elecciones presidenciales de 2020, que no fueron ni libres ni justas. El derecho de reunión y asociación pacíficas, la libertad de opinión, expresión e información, y la libertad en los medios de comunicación tanto en línea como fuera de línea se restringen cada vez más, mientras que el derecho de sindicación se reprime activamente en lugar de protegerse.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan enérgicamente la violencia empleada por las autoridades de Belarús contra los manifestantes pacíficos, incluidos los jóvenes y las mujeres, y los numerosos casos de tortura y de violencia sexual.

Instamos a las autoridades a investigar todas las violaciones y abusos de los derechos humanos de una manera verdaderamente independiente e imparcial, a garantizar el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores, a proteger el derecho de sindicación y a poner en libertad inmediata e incondicionalmente a todas las personas detenidas, incluidos los presos políticos, los sindicalistas y los miembros de las minorías nacionales. No se debería privar a nadie de su libertad y nadie debería ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar una manifestación de protesta o huelga pacífica o de participar en ella.

Condenamos enérgicamente la detención por las autoridades de Belarús de los periodistas Raman Pratasevich y Sofia Sapega, y exigimos su puesta en libertad inmediata y que se garantice su libertad de circulación.

El caso de violaciones persistentes por Belarús de los convenios fundamentales de la OIT ha figurado regularmente en el orden del día de esta comisión desde 1997. Incluso antes del deterioro continuo de la situación, desde las elecciones fraudulentas de 2020, no ha habido progresos significativos en lo que respecta a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, al margen de los avances limitados de las discusiones en el Consejo tripartito. Belarús debe redoblar sus esfuerzos sin dilación. Es preciso que realice progresos considerables para aplicar plenamente estas recomendaciones.

En este contexto, queremos recordar que el incumplimiento por Belarús de estas recomendaciones ha conducido a la suspensión de Belarús del sistema generalizado de preferencias de la Unión Europea desde 2007.

Instamos enérgicamente al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a que enmiende la Ley de Sindicatos, el Código del Trabajo, la Ley de Actividades de Masa y el Reglamento que la acompaña, así como el Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, relativo a la utilización de la ayuda extranjera gratuita, para ajustarlos a los principios que rigen la libertad sindical.

El derecho a constituir organizaciones de trabajadores, el derecho de huelga y a organizar sus actividades, incluidas las reuniones públicas y las manifestaciones sin injerencia de las autoridades públicas, constituyen aspectos fundamentales de los derechos de los sindicatos y deberían protegerse.

Subrayamos la importancia de tratar con imparcialidad a todas las organizaciones sindicales, en particular en lo que respecta a las consultas, y no solo abstenerse de injerir en su establecimiento, sino también garantizar y proteger el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de Belarús y respaldan su elección democrática y sus libertades y derechos fundamentales. La Unión Europea continúa instando a las autoridades de Belarús a hallar una solución pacífica y democrática a la crisis por conducto de un diálogo nacional inclusivo con la sociedad en general, en particular el Consejo de Coordinación.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia**. Ante todo, quisiera agradecer al representante de Belarús los comentarios sobre esta cuestión. La Federación de Rusia está totalmente de acuerdo con los argumentos esgrimidos por nuestros colegas de Belarús en lo que respecta a la aplicación por Minsk de las disposiciones del Convenio. Este año, la Comisión de Expertos ha prestado particular atención a la aplicación del Convenio por Belarús y de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Ha habido cambios significativos en relación con la posición expresada en 2020, y este cambio se ha producido debido a hechos políticos conocidos no vinculados con los procesos en el ámbito de las cuestiones laborales o socioeconómicas.

Al mismo tiempo, quisiéramos destacar que, en los últimos años, el desarrollo del diálogo social en la República ha seguido un proceso transparente que aplica las recomendaciones de la comisión de encuesta. Minsk ha seguido el plan elaborado conjuntamente con la Oficina Internacional del Trabajo.

El lugar para la adopción y aplicación de las decisiones es el Consejo tripartito, donde están representados, en pie de igualdad, los representantes del Gobierno, los sindicatos y los representantes de los empleadores entre los sindicatos, la FPB y el BKDP, así como la CSI. Forma parte de una alianza social.

Minsk está adoptando medidas sistemáticas para promover la cooperación constructiva con todas las partes, incluido el BKDP, que no solo está representado en el Consejo tripartito, sino también en otros órganos.

Como conclusión, la promoción intencional de la retórica contra Belarús, también en las Naciones Unidas, es preocupante. Debería condenarse la vinculación de los informes temáticos sobre el país con las cuestiones políticas nacionales en Belarús. Este enfoque conduce a la politización de las decisiones, lo cual hace prácticamente imposible que Minsk las cumpla. Consideramos inaceptable que la Conferencia y sus comisiones estén adoptando un enfoque político sesgado. Quisiéramos dejar de lado un enfoque de confrontación en favor de la colaboración y la cooperación constructiva, con el fin de abordar los problemas comunes relativos a la mejora de la situación y los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores.

Interpretación del ruso: **observador, Confederación Sindical Internacional**. Belarús es conocido por ser uno de los países más problemáticos cuando se trata de los derechos laborales y sindicales. Casi todos los trabajadores y empleadores han pasado a tener contratos de trabajo de duración determinada. Esto, unido a un sistema de sanciones excesivas, ha conducido a que se prive totalmente a los trabajadores de sus derechos, incluido el derecho de libertad sindical.

El Estado lleva a cabo una política de favoritismo en relación con los sindicatos. Se discrimina a los trabajadores por motivo de afiliación sindical, y se les despide por pertenecer a sindicatos independientes. La situación se ha deteriorado gravemente este último año. El régimen, al haber perdido las elecciones presidenciales, ha comenzado una represión y una violencia brutales contra los trabajadores que han participado en manifestaciones de protesta y huelgas pacíficas. Cientos de ellos han sido objeto de detención administrativa, o se les han impuesto multas enormes, han sido despedidos y se les ha condenado a largas penas de prisión por participar en las huelgas. Ha aumentado la presión ejercida sobre los sindicatos independientes y sus miembros. Se les ha denegado el registro, por lo que no pueden realizar sus actividades o celebrar actos de masas.

El diálogo social, que en realidad solo era un escaparate, se ha eliminado completamente. Los empleadores también se están viendo privados de sus derechos y no pueden gozar de su derecho de asociación. Hace una semana, se adoptaron enmiendas al Código del Trabajo que limitan de manera crítica los derechos y las libertades de los trabajadores, y permite despedirlos y castigarlos por todo intento de expresar sus derechos civiles y de proteger sus derechos sindicales o laborales. De hecho, la prohibición de celebrar huelgas se ha impuesto a los sindicatos y a sus miembros.

Solo si tomamos medidas firmes y decisivas podemos ayudar a los trabajadores en Belarús a recuperar sus libertades y derechos perdidos, y a poner fin a la represión y la violencia contra ellos.

Miembro gubernamental, Cuba. El Gobierno de Belarús ha dado reiteradas muestras de su voluntad de diálogo con los órganos de control de la OIT; no solo ha respondido a los comentarios de la Comisión de Expertos, sino que también ha brindado abundante información en el contexto de esta comisión.

El Gobierno ha informado sobre los avances del diálogo social en el país, y sobre las acciones que de manera conjunta desarrollan el Gobierno y los interlocutores sociales para avanzar en las recomendaciones y propuestas de la OIT. Destaca el Consejo tripartito para la mejora de la legislación en la esfera social y laboral. En dicho consejo

tripartito el Gobierno, las organizaciones de empleadores y los sindicatos están representados en pie de igualdad. En conjunto con expertos de la OIT, el Gobierno ha puesto en marcha medidas adicionales de cooperación técnica basadas en los resultados de la implementación de las propuestas de la misión de contactos directos.

Las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús fueron valoradas positivamente por la Comisión de Expertos en sus informes de 2020 y en su adenda de 2021, figurando entre los casos de progreso.

Cuba está convencida de que solo mediante el diálogo respetuoso y la cooperación puede avanzarse en el cumplimiento del mandato de la OIT, en la adecuada implementación de las normas internacionales del trabajo y en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. Privilegiemos el espíritu de diálogo y de cooperación y desterremos las motivaciones políticas y los intereses ajenos a los objetivos fundacionales de esta organización. Finalizo, reiterando la solidaridad de Cuba con el pueblo y el Gobierno de Belarús.

Miembro trabajadora, Canadá. Intervengo en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá y esta declaración está respaldada por la Federación Norteamericana del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Más de 25 000 ciudadanos y trabajadores de Belarús que ejercían su derecho a la libertad de expresión y a la protesta pública pacífica han sido objeto de sanciones y se ha encarcelado a cientos de ellos. Cualquiera puede perder su trabajo, su libertad y su salud por defender la democracia, los derechos y la dignidad. El sistema de contratos a corto plazo y la supresión de la libertad sindical, criticados desde hace tiempo por esta comisión, son los instrumentos principales de la maquinaria represiva del Estado.

Los trabajadores sanitarios fueron los primeros testigos de la brutalidad de la violencia policial en las protestas, pero se les prohibió hablar de las lesiones que curaban. Incluso antes de las protestas, se amenazó a los trabajadores sanitarios con el despido y acciones penales si hablaban de la gravedad de la situación de la COVID-19. Cuando las universidades empezaron a expulsar provisional o definitivamente a los estudiantes que se unían a las protestas, muchos profesores intentaron intervenir para proteger a sus alumnos. Se enfrentaron a reprimendas y despidos por ello. El personal sanitario y los profesores universitarios se dirigieron a los sindicatos independientes, pero todos los intentos de conseguir el registro sindical fueron rechazados y los activistas fueron objeto de despidos y de actos de discriminación.

También se niega y reprime la libertad de expresión y la libertad de prensa. Dos periodistas, Katerina Bakhvalova y Daria Chultsova, fueron condenadas a dos años por filmar y transmitir las protestas, a modo de lección para los demás.

La resolución de la Conferencia de 1970 subraya que las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales son la libertad de opinión y de expresión, el derecho de reunión, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias, y el derecho a proceso regular.

En la recomendación 8 de la comisión de encuesta sobre Belarús se considera que debe garantizarse a los delegados sindicales una protección adecuada contra la detención administrativa en el ejercicio de sus funciones o de sus libertades civiles. La aplicación de esta recomendación es esencial para prevenir las violaciones de los derechos humanos y garantizar el pleno respeto de los derechos y las libertades de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Federación de Rusia**. Los delegados de los trabajadores de Armenia, Georgia, Kirguistán y la República de Moldova suscriben esta declaración. El delegado de los trabajadores de la Federación de Rusia y las demás delegaciones mencionadas desean agradecer a la Comisión de Expertos su análisis, cuidadosamente equilibrado y detallado, acerca de la situación de los derechos de los trabajadores en Belarús.

Han pasado quince años desde que la comisión de encuesta de la OIT adoptó, en 2004, 12 recomendaciones con objeto de corregir la terrible situación de los derechos de los trabajadores en ese país. Dichas recomendaciones no se han cumplido en el plazo razonable previsto por la Comisión para ello y, es más, la situación ha empeorado año tras año.

Muchos trabajadores han pasado a tener un contrato de corta duración y la presión sobre los trabajadores que participan en acciones de protesta pacíficas ha aumentado de forma atroz. Muchos de ellos han sido despedidos. Se ha detenido a activistas sindicales. Han visto confiscadas sus posesiones, como material, dinero, propiedades, etc. Se ha detenido aproximadamente a 100 activistas de sindicatos independientes y se les ha condenado a un total de 2 075 días de detención administrativa. La situación ha ido empeorando, sobre todo con las recientes modificaciones del Código del Trabajo. Estas facilitan el despido a gran escala de trabajadores, si intentan participar en una huelga. Esto se ha convertido en un delito. Desde hace muchísimos años, Belarús no presta atención, e incluso desprecia, la opinión y los procedimientos de la OIT. Sigue tratando con dureza a los trabajadores y se niega obstinadamente a respetar los derechos de más de 4 millones de trabajadores con contratos de corta duración en ese país.

Miembro gubernamental, Reino Unido. El Reino Unido sigue preocupado por la situación en Belarús y, recordando las conclusiones de la comisión de encuesta, por la falta de progresos realizados por las autoridades de Belarús en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Tomamos nota de la respuesta de la delegación de Belarús a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Sin embargo, hay pruebas claras de que las autoridades belarusas siguen presionando a los delegados de sindicatos independientes y de comités de huelga, mediante amenazas relativas a sus puestos de trabajo y su salario, así como a la eliminación de sus derechos parentales, y sometiéndolos a presión psicológica, si participan en huelgas o protestas.

El derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos está consagrado en el artículo 41 de la Constitución de Belarús, pero se disuade a los individuos de afiliarse a sindicatos independientes y la actividad de estos sindicatos se ve obstaculizada por la injerencia de las autoridades gubernamentales y de los directivos de las empresas públicas. Dadas estas circunstancias, y otras restricciones más amplias de la libertad sindical, es difícil que los sindicatos puedan dedicarse a la negociación colectiva.

Tras las fraudulentas elecciones presidenciales del pasado agosto, hemos asistido a una nueva vulneración de los derechos de libertad sindical y de protección del derecho de sindicación, y el informe independiente del profesor Benedek muestra que se ha intensificado la intimidación y la persecución de los activistas laborales. Las huelgas y las actividades de protesta en las fábricas estatales y otras instituciones son objeto de medidas represivas, como la pérdida de puestos de trabajo, la detención por parte de las fuerzas de seguridad y la presentación de cargos penales.

Las recientes modificaciones de la Ley de Actividades de Masas aumentan las restricciones y obstaculizan aún más el funcionamiento eficaz de los comités de trabajadores y los sindicatos.

El Reino Unido anima a las autoridades belarusas a colaborar de forma constructiva con la OIT para abordar las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. También animamos a que tomen nota de las recomendaciones establecidas en el informe del profesor Benedek y a que actúen en consecuencia, en particular: que respeten las protestas legítimas —incluidas las de los activistas laborales— y se abstengan de tomar represalias por dichas acciones, y que reformen la Ley y los procedimientos de registro de las asociaciones públicas y otras leyes pertinentes relativas a los sindicatos en consonancia con las normas internacionales sobre el derecho de reunión.

Miembro trabajador, Países Bajos. Esta contribución la realizo también en nombre de los trabajadores de Alemania, España, Francia y los países nórdicos. Queremos expresar nuestra profunda preocupación por el continuo ataque a las libertades civiles y los derechos sindicales en Belarús. Hemos observado que los trabajadores que han ejercido sus derechos legales de sindicación y a organizar acciones sindicales en sus lugares de trabajo han sido víctimas de represión e intimidación por parte de las autoridades. Se trata de violaciones evidentes de la libertad sindical, que es una norma internacional fundamental en materia de derechos humanos y sindicales, consagrada en el Convenio, ratificado por Belarús.

El sistema represivo de contratos de corta duración y el procedimiento de registro de los sindicatos, que en la práctica son una manera de sancionar la existencia de sindicatos por parte de las autoridades estatales, se instauran para impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos relativos a la libertad y la solidaridad. Solo las personas leales pueden actuar colectivamente; los que no están de acuerdo son tachados de traidores y enemigos. Durante los veinte años en los que esta comisión ha tenido que ocuparse de este caso, solo se ha registrado un sindicato independiente.

El año pasado, numerosos trabajadores se unieron a las acciones colectivas en protesta por la violencia policial y las represiones. Muchos se afiliaron a sindicatos independientes, pero las autoridades respondieron con nuevas represiones contra los trabajadores, y algunos decidieron abandonar la FPB. Desde enero, hay trabajadores que han denunciado que se les ha obligado a firmar una carta dirigida a la OIT, supuestamente redactada por la FPB. Se ha amenazado a los trabajadores y sus familiares con someterlos a medidas disciplinarias, despidos y recortes salariales.

El cuestionamiento de los comentarios y las recomendaciones de la Comisión de Expertos por parte del Gobierno de Belarús resulta inaceptable para nosotros. El Comité de Libertad Sindical tripartito de la OIT ha condenado abiertamente las represiones contra los sindicatos y las libertades civiles. Consideramos la respuesta del Gobierno como un rechazo total frente a los órganos de control de la OIT.

En su resolución de 1970, la Conferencia ya señalaba explícitamente que «el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen» las libertades civiles o estas no se respetan.

Interpretación del chino: **miembro trabajador, China**. Consideramos que las actividades relacionadas con situaciones políticas no tienen nada que ver con el diálogo social en el ámbito laboral. Por lo tanto, pensamos que esto no debe ni puede ser la base sobre la que formulamos comentarios sobre la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de este país. Por lo que sabemos, el Consejo tripartito cuenta con una

representación equitativa del Gobierno, los empleadores y los trabajadores y, en los últimos años, este país ha realizado importantes avances en materia de diálogo social. Deberíamos animar al Gobierno de Belarús a avanzar en su cooperación constructiva con los empleadores y los trabajadores.

Interpretación del chino: **miembro gubernamental, China**. En los últimos años, el Gobierno de Belarús ha aplicado concienzudamente el Convenio y ha realizado esfuerzos y progresos, lo que se ha valorado positivamente en el Informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno está firmemente comprometido con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tiene una actitud abierta al diálogo social y ha cooperado de manera constructiva con los interlocutores sociales. Desempeña un papel fundamental a la hora de facilitar la cooperación entre Belarús y la OIT para avanzar en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta y promueve en gran medida el cumplimiento del Convenio por parte de Belarús sobre la base del trabajo realizado por la misión de contactos directos. El Gobierno, con el apoyo de la OIT, ha llevado a cabo una serie de actividades de cooperación técnica internacional, que han reforzado su aplicación de las recomendaciones de la Comisión.

En el ámbito del diálogo social, el Gobierno ha hecho notables progresos. Para mejorar la legislación en las esferas social y laboral, se creó el Consejo tripartito en el que están representados por igual el Gobierno, las asociaciones empresariales y los sindicatos. El Consejo tripartito, que ha superado dificultades y obstáculos, desempeña un papel relevante en el fomento del diálogo social y la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos. También contribuye a crear una colaboración tripartita constructiva.

Creíamos que la Comisión estaba estudiando el caso para centrarse en el cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno y no para politizarlo. Observamos que el Gobierno bielorruso siempre valora y protege la libertad sindical y el derecho de sindicación. Cabe destacar que es responsabilidad de todo Gobierno salvaguardar el orden social interno y el Estado de derecho y proteger la seguridad de sus ciudadanos. Las protestas ilegales no están permitidas en ningún país. Si uno viola la ley al ejercer sus derechos, socavando los derechos e intereses legítimos de otros ciudadanos, tendrá que ser sancionado por la ley. Por lo tanto, las medidas del Gobierno de Belarús para salvaguardar el Estado de derecho y el orden social son necesarias y adecuadas.

Hacemos un llamamiento a las partes interesadas para que consideren objetivamente la actitud de Belarús con respecto al cumplimiento y esperamos que la OIT pueda continuar su diálogo constructivo con el Gobierno sobre este asunto para estimular el desarrollo económico y social del país, y mejorar el nivel y la calidad de vida de su población.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Turkmenistán**. Turkmenistán valora los esfuerzos realizados por la República de Belarús para aplicar medidas destinadas a seguir desarrollando el diálogo social en el país, y para cumplir los acuerdos y planes firmados con la Oficina Internacional del Trabajo. También apoyamos la labor realizada por el Gobierno para aplicar las normas del trabajo de la OIT.

El país obtuvo una evaluación positiva de la Comisión de Expertos en sus Informes de 2020 y 2021 sobre la aplicación de los Convenios núms. 98, 144 y 149. Estos informes incluyen a Belarús en la lista de países que han hecho progresos. Creemos que hay motivos de sobra para reconocer que el movimiento sindical del país funciona libremente y puede contribuir al desarrollo de la sociedad.

Es posible que haya desacuerdos entre las organizaciones y las autoridades, pero eso ocurre en todas partes. Sugerimos que se mantenga un diálogo constructivo y abierto sobre la aplicación de los convenios ratificados y sus disposiciones, así como acerca de otras cuestiones sociales y laborales más amplias para mejorar la calidad y el nivel de vida de la población de Belarús.

Asimismo, instamos a que se tomen medidas adicionales para ayudar al pueblo de Belarús a mejorar los niveles de empleo, proteger a los trabajadores y cooperar en todos los ámbitos de la vida cotidiana, incluida la cooperación con las organizaciones internacionales. Creemos que hay que centrarse en aumentar el nivel salarial y fomentar el pago puntual de los salarios, garantizar el empleo pleno y productivo, apoyar a los trabajadores más vulnerables de la sociedad, mejorar la disciplina laboral, aumentar la productividad y, de este modo, incrementar la cantidad de bienes producidos.

Interpretación del árabe: **miembro trabajador, Egipto**. Con respecto al examen de la situación en lo relativo al caso de la República de Belarús, quisiera señalar lo siguiente. En Belarús se han hecho algunos progresos en relación con el desarrollo del diálogo social en los últimos años. Se han creado órganos colegiados, con la participación de los sindicatos, el Gobierno y los empleadores, para abordar las cuestiones más urgentes en el ámbito laboral. Los sindicatos tienen una voz fuerte en la toma de decisiones y en las decisiones importantes para los trabajadores. Así, según lo que sabemos, los sindicatos lograron la introducción de una serie de normas en el Código del Trabajo, que refuerzan significativamente las garantías de los trabajadores. No permitieron la adopción de decisiones a nivel legislativo que empeoraban la situación de los trabajadores. Se trata de una buena práctica, que sugiere que los sindicatos del país tienen la oportunidad de cumplir su función principal, es decir, proteger los intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores.

Además, me gustaría hacer un inciso para poner de manifiesto la estrecha interacción de los sindicatos bielorrusos con las autoridades y las organizaciones de empleadores durante la pandemia de COVID-19, que permitió evitar recortes a gran escala de puestos de trabajo en el país y prestar apoyo a las categorías más vulnerables de la población. En este sentido, creemos que es necesario señalar y respaldar el compromiso de la República de Belarús a seguir fomentando aún más el desarrollo del diálogo social en el país.

Miembro gubernamental, Suiza. Suiza suscribe el contenido de la declaración formulada por la Unión Europea. Suiza lamenta los escasos avances que se han realizado en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. A este respecto, Suiza remite a los informes del Comité de Libertad Sindical. Lamenta en especial que las acciones colectivas y pacíficas sean muy limitadas, o incluso inexistentes, en la práctica, y que mecanismos como el tripartismo y el diálogo social estén muy restringidos. Sumándose a las numerosas solicitudes en este sentido, Suiza insiste en que Belarús autorice las manifestaciones colectivas y pacíficas. Los sindicatos independientes no deben ser objeto de represión por parte del Estado, sino que deben poder desarrollarse libremente. La delegación suiza insta a que se ponga en libertad a todos los sindicalistas detenidos.

Asimismo, espera que se mejore la legislación sobre los derechos e intereses de los interlocutores sociales. En efecto, la libertad sindical es uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, se sitúa en el centro de la democracia y es un elemento esencial de la justicia social. Este principio permite, mediante la acción colectiva, luchar contra el trabajo forzoso, participar en la protección de los niños y elaborar medidas basadas en la no discriminación y la igualdad en beneficio de todos.

Suiza insta al Gobierno de Belarús a que modifique su legislación, en colaboración con los interlocutores sociales, y a que incluya en su memoria toda la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América. Intervengo en nombre de los Gobiernos de los **Estados Unidos** y del **Canadá**. Los órganos de control de la OIT han supervisado constantemente la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Belarús en seguimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta de 2004. Diecisiete años después, el Gobierno aún no ha abordado las cuestiones subyacentes y las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Entre tanto, han surgido otras cuestiones.

La Comisión de Expertos observa con preocupación que los recientes acontecimientos constituyen un retroceso por parte del Gobierno en lo que respecta a sus obligaciones en virtud del Convenio. La Comisión de Expertos denuncia el uso de la violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, y la detención y el encarcelamiento de trabajadores, a los que se tortura mientras están detenidos. Continúa la injerencia del Gobierno en las actividades de los sindicatos, como lo demostró recientemente un alto funcionario que expresó su preferencia por un sindicato determinado al hacer una declaración por televisión.

El respeto de los derechos de los trabajadores en Belarús se ha deteriorado tanto en la legislación como en la práctica. Instamos al Gobierno de Belarús a que aplique plenamente todas las medidas recomendadas por los órganos de control de la OIT, en particular:

- liberar a todos los sindicalistas que siguen detenidos y retirar todos los cargos relacionados con la participación pacífica en acciones colectivas;
- investigar todos los supuestos casos de intimidación o violencia física contra sindicalistas mediante una investigación judicial independiente;
- cesar inmediatamente los actos de favoritismo y de injerencia en la creación de sindicatos;
- modificar la Ley de Actividades de Masas y el Reglamento que la acompaña para que las personas y los sindicatos puedan ejercer libremente su derecho a la libertad sindical y su derecho de reunión pacífica;
- derogar la Ordenanza del Consejo de Ministros núm. 49, que hace casi imposible en la práctica el ejercicio del derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas;
- realizar todas las modificaciones necesarias al Código del Trabajo, tras una auténtica consulta con los interlocutores sociales, para permitir a las organizaciones de trabajadores que lleven a cabo sus actividades con plena libertad;
- garantizar que el BKDP y la FPB disfruten de los mismos derechos de consulta sobre cuestiones legislativas, y
- colaborar con los interlocutores sociales, la OIT y las instituciones nacionales pertinentes para mejorar el funcionamiento del Consejo tripartito.

El Gobierno de Belarús debe tomar medidas inmediatas para resolver estos problemas pendientes desde hace tiempo. Para lograrlo, instamos encarecidamente al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT con objeto de garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

Miembro gubernamental, Nicaragua. El Gobierno de reconciliación y unidad nacional de Nicaragua reconoce la voluntad del Gobierno de Belarús para trabajar de forma transparente y comprometida con las normas internacionales del trabajo. Asimismo, agradecemos la información compartida por Belarús sobre la aplicación que hace del Convenio. Lamentamos que esta comisión esté asumiendo competencias que van más allá de sus facultades de trabajar de manera imparcial, motivada por un espíritu político. Belarús ha indicado que respondió conforme a las potestades que le otorgan las leyes, restableciendo el orden y salvaguardando la seguridad de los ciudadanos que se veían afectados por las manifestaciones violentas que tuvieron un origen político, dichas protestas no hacen referencia a problemas de sindicalización u otro asunto de la materia.

El Gobierno de Nicaragua aprecia la experiencia y los conocimientos especializados de la OIT y espera que continúen los diálogos abiertos constructivos sobre el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en los convenios ratificados. Aprovechamos el espacio que se da en esta importante Comisión para rechazar toda acción que promueva socavar la institucionalidad y soberanía de los Estados Miembros de la OIT. Asimismo, alentamos a los Estados Miembros y a las organizaciones que participan en esta 109.ª reunión de la Conferencia a multiplicar esfuerzos a favor de establecer verdaderos mecanismos de cooperación, garantizando igualdad de condiciones y el respeto para todos los participantes.

Reiteramos nuestro apoyo a la posición del Gobierno de Belarús, destacando su legitimidad y legalidad como Estado soberano.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida Ministra de Trabajo de Belarús, en relación al cumplimiento del Convenio. Valoramos que el Gobierno de Belarús destaca el progreso y la interacción constructiva en el país con los interlocutores sociales, así como con los expertos de la OIT sobre la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, vinculadas al Convenio, y en especial el desarrollo del diálogo social.

Hemos tomado debida nota de que el Gobierno de Belarús ha informado que en los últimos cinco años se ha incrementado en el país el número de estructuras organizativas sindicales, sindicatos y asociaciones de trabajadores, en el marco de su legislación laboral.

Apreciamos que la Comisión de Expertos destacó en su informe de 2020 el avance de Belarús respecto a las actividades encaminadas a dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Lamentamos constatar que en la Adenda 2021 al Informe, la Comisión de Expertos dedica amplios comentarios a la situación política del país tras las elecciones presidenciales celebradas en agosto de 2020, y no valora positivamente las actuaciones y argumentos del Gobierno para mantener la paz y restablecer el orden público.

Valoramos el compromiso del Gobierno de Belarús de seguir avanzando en el cumplimiento del Convenio, y hacemos un llamado para que los órganos de control de la OIT se alejen de consideraciones políticas, por cuanto se extralimitan en sus comentarios y esto le resta seriedad, credibilidad y le hace daño al noble objetivo de nuestra organización.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera, finalmente, que las conclusiones de esta comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas

con la finalidad de que el Gobierno de Belarús siga avanzando en el cumplimiento del Convenio.

Miembro gubernamental, Sri Lanka. El Gobierno de Sri Lanka cree que el Gobierno de Belarús está haciendo todo lo posible por asegurar la aplicación de las disposiciones del Convenio. Entendemos que el Gobierno de Belarús ha llevado a la práctica las recomendaciones de la comisión de encuesta teniendo debidamente en cuenta los acuerdos alcanzados y los planes elaborados junto con la OIT. Los últimos avances en lo relativo al diálogo social, con la participación de las asociaciones de empleadores y los sindicatos, incluidos los principales sindicatos del país, han contribuido a cambiar considerablemente el panorama laboral y social. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos reconoce en sus informes esta evolución positiva en Belarús en lo que respecta a las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar los convenios de la OIT.

Observamos que se han ido eliminando obstáculos para el registro de sindicatos y ha crecido el número de registros en los últimos años. A este respecto, las propuestas elaboradas recientemente para suprimir el requisito legislativo de la representatividad mínima del 10 por ciento de los trabajadores de una empresa para crear un sindicato constituyen un paso que merece reconocimiento. Además, siguiendo las recomendaciones de la comisión de encuesta, se ha organizado un curso de formación sobre normas internacionales del trabajo para jueces, abogados y profesores de Derecho, así como una conferencia tripartita sobre «Tripartismo y diálogo social en el mundo del trabajo».

Queremos indicar también que es preciso conceder a los países tiempo suficiente para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, habida cuenta de que lleva tiempo introducir cambios en las legislaciones y las prácticas locales. Esperamos que, con el tiempo y un sistema de diálogo social reforzado, se puedan abordar las cuestiones suscitadas por la Comisión de Expertos. En este sentido, solicitamos que se adopte un enfoque equilibrado y global con respecto a la situación en Belarús. Apoyamos los esfuerzos del Gobierno de este país para mejorar las normas del trabajo en interés de sus ciudadanos y para entablar un diálogo abierto y constructivo sobre la aplicación de los convenios de la OIT.

Observador, IndustriALL Global Union. Intervengo aquí en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores en las industrias minera, manufacturera y energética de todo el mundo, incluida Belarús. Cada día, los afiliados de IndustriALL y sus miembros de Belarús se enfrentan a despidos, intimidaciones, allanamientos de sus oficinas, interrogatorios, palizas, detenciones, multas y severas condenas de prisión por cualquier motivo. La denegación sistemática del registro de los sindicatos independientes y la ampliación del uso de los contratos de duración determinada están dirigidas a eliminar la presencia de dirigentes y activistas sindicales independientes en todas las empresas de Belarús.

Desde el año 2000, se ha denegado el registro al menos a 100 organizaciones sindicales independientes. En agosto del año pasado, 200 trabajadores se afiliaron a la recientemente creada rama sindical local del Sindicato Independiente de Belarús. Al sindicato se le denegó el registro y todos los activistas que tuvieron la iniciativa de crear el sindicato fueron despedidos. Tres activistas, Igor Povarov, Alexander Bobrov y Yevgeny Govor, fueron condenados a dos años y medio y a tres años de cárcel por hacer huelga en la misma empresa en agosto de 2020 y muchos otros trabajadores fueron objeto de arrestos administrativos.

El Sindicato Independiente de Belarús informó de al menos otras dos denegaciones de registro en 2020. El Sindicato Independiente de los Trabajadores del Metal comunicó que, en una ola de despidos masivos en Minsk, entre noviembre de 2020 y febrero de 2021, 400 miembros sindicales fueron despedidos de al menos cinco empresas por afiliarse al sindicato que estimaron conveniente.

El 16 de febrero de este año, las fuerzas policiales allanaron las oficinas de otro sindicato independiente, el REP, incautando todo lo que pudieron conseguir, incluido el dinero personal de los empleados, las propiedades del sindicato, los dispositivos de comunicación, los documentos del sindicato y el material de campaña. El funcionario encargado se negó a entregar una copia de las actas del registro o a proporcionar un inventario de los objetos incautados.

Todos estos hechos recientes demuestran que el Gobierno no ha puesto en práctica la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT emitidas en 2004, hace dieciséis años. Consideramos que la situación se ha deteriorado drásticamente para los trabajadores y la sociedad civil. A la luz de estas violaciones continuas y sistemáticas que reprimen los derechos y la libertad de los trabajadores, es necesario aplicar medidas más enérgicas para garantizar que el Gobierno de Belarús dé cumplimiento a la Constitución de la OIT.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. Hace veinte años, en marzo de 2001, la OIT consideró por primera vez la cuestión relativa a las violaciones de los derechos de los trabajadores. La OIT lleva veinte años pidiendo a las autoridades de la República que reconozcan en la práctica los principios descritos en la Constitución de la OIT y en los documentos fundamentales a los que Belarús debe adherir como miembro de la OIT. La comisión de encuesta de la OIT formuló sus recomendaciones en 2004. La Comisión fijó un calendario. Debían estar terminadas a más tardar el 1.º de junio de 2005. Dieciséis años después, podemos ver que no solo no se ha producido ningún progreso significativo en la aplicación de estas recomendaciones, sino que hay evidentes pasos atrás.

Los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT, de la Comisión de Expertos, del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús aportan cifras impactantes relativas a represiones masivas contra civiles, incluidos dirigentes sindicales y activistas laborales en acciones pacíficas. La escalada de violaciones de los derechos humanos no solo afecta a los trabajadores. Los empleadores no pueden establecer sus propias asociaciones independientes y, al mismo tiempo, se ven obligados a violar la libertad sindical de los trabajadores, obligando a sus trabajadores a integrarse en estructuras sindicales controladas por el Estado.

En la reciente respuesta, el Gobierno llega a acusar a la Comisión de Expertos de utilizar en el Informe una información supuestamente no verificada. Esto no solo es una negativa a aceptar hechos evidentes y plenamente confirmados, sino también una manifestación de la falta de respeto del Gobierno hacia el proceso y un intento de devaluar a la Comisión y sus recomendaciones. Lo que ocurre hoy en Belarús es prueba de un retroceso del Gobierno con respecto a sus obligaciones en virtud del Convenio. Lo anterior justificaría la adopción de conclusiones en las que se pida al Consejo de Administración, a la Comisión de Expertos y a la Oficina que sigan adoptando todas las medidas posibles para garantizar el cumplimiento por parte de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Esta contribución de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes,

Tabaco y Afines es complementaria a la declaración de IndustriALL Global Union y representa una posición común de cuatro sindicatos globales, que incluyen a la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y a UNI Global Union.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Tayikistán**. En primer lugar, me gustaría señalar la evolución positiva en el ámbito de la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Belarús. En los últimos años se han producido, sin duda alguna, avances hacia un diálogo social positivo y, en lo que atañe a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, se ha llegado a un acuerdo y, junto con la OIT, se ha elaborado una hoja de ruta. La OIT y los interlocutores sociales han aplicado plenamente las recomendaciones de la misión de contactos directos, que tuvo lugar en 2014. Destacamos la labor del Consejo tripartito. Se trata de un espacio de desarrollo de sugerencias para la legislación y la política, que se realiza con una fuerte participación de los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Gobierno. Consideramos que no se debería vincular el Informe de la OIT con ninguna cuestión política.

Representante gubernamental. Gracias por darme la oportunidad de explicar la posición del Gobierno de la República de Belarús y gracias a los representantes de los países que han apoyado a Belarús. Todo lo que se ha dicho hoy será estudiado detenidamente por nosotros, analizado y tenido en cuenta en nuestra futura labor dirigida a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

No quiero oponerme a las voces críticas que hemos escuchado. Solo destacaré algunas cuestiones que creemos que pueden ayudar a los miembros a comprender, de manera más objetiva, la situación en Belarús. En todos los países existen problemas entre los empleadores y los trabajadores, eso es inevitable, y el objetivo del Gobierno de Belarús es establecer sistemas justos y equilibrados de relaciones laborales en los que los intereses de los trabajadores y de los empleadores tengan el mismo peso. Los representantes de los sindicatos pueden participar plenamente en el desarrollo de las disposiciones en el ámbito social y laboral. En Belarús, no se pueden exigir responsabilidades a nadie por participar en actividades sindicales legítimas. Sin embargo, toda persona que participe en actos de masas ilegales tendrá que enfrentarse a las consecuencias legales; la ley se aplica a todos por igual.

Una vez más, quiero destacar que durante los acontecimientos de 2020 no se convocaron huelgas a nivel de empresa de conformidad con las normas establecidas por la legislación. En consecuencia, si un trabajador no acudió a trabajar por haber participado en una protesta política ilegal, para su empleador esto significó que dicho trabajador no se presentó a trabajar sin presentar una excusa razonable. En este sentido, Belarús es igual que muchos otros países.

En cuanto a las modificaciones al Código del Trabajo, diría lo siguiente: la República de Belarús es un Estado soberano independiente y tiene plena autoridad para mejorar la legislación nacional, con arreglo a los intereses actuales de los residentes y de los interlocutores estatales y sociales. Estas normas se aplican en los ámbitos específicos y, en este caso concreto, se aplicaría el Convenio. Hay requisitos que se aplican a la organización de huelgas y que están contemplados en los instrumentos internacionales. Sin embargo, es importante reconocer el papel que desempeñan los intereses de los ciudadanos cuando existe una amenaza a la vida y la salud.

En cuanto a las enmiendas introducidas en la Ley de Actividades de Masas, se establecen condiciones adicionales para garantizar la seguridad de la sociedad, cuando se trata de la celebración de actos de masas. No existe ninguna contradicción entre esta

legislación y el Convenio y así se lo hemos comunicado a la Comisión de Expertos en nuestra memoria presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Hice uso de la palabra inicialmente para informar a la Comisión de los esfuerzos que ha realizado el Gobierno de Belarús para desarrollar el diálogo social y el tripartismo. Hemos tenido cierto éxito. Esto es algo que ha sido reconocido por la Comisión de Expertos y la misión de contactos directos, pero, desafortunadamente, es una situación que no satisface a todos. Hay fuerzas dentro y fuera del país que quieren socavar el sistema laboral vigente en Belarús. El BKDP se manifiesta en contra del Gobierno. No adopta una posición equilibrada y toma medidas en contra de los intereses del Estado y del Gobierno, haciendo un llamamiento para que se lleve a cabo un boicot de los productos de Belarús y a la aplicación de sanciones. El Gobierno intenta dialogar con el BKDP y le ha permitido participar en los órganos tripartitos —el NCLSI y el Consejo tripartito—. Pero todo lo que hemos escuchado son críticas relacionadas con las políticas del Gobierno independientemente de su efecto. El BKDP está presionando para imponer su posición destructiva en la CSI, que acepta todas estas críticas sin cuestionarlas y las interpreta como la realidad de la situación en Belarús. La CSI intenta vincular la protesta ilegal con la cuestión de las huelgas. Se trata de un intento infundado de relacionar cuestiones que exceden del marco de la OIT con la labor que esta realiza.

Una vez más, permítanme destacar que estos intentos son de naturaleza exclusivamente política y no guardan relación con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Esto puede convertirse en un serio obstáculo para la cooperación constructiva en el futuro, tanto en el país como en relación con la Comisión de Expertos de la OIT, en lo relativo a la cuestión de la aplicación de las recomendaciones. Contamos con que la Comisión tenga en cuenta la preocupación del Gobierno.

Para concluir, permítanme reafirmar una vez más el compromiso de la República de Belarús con los principios fundamentales de la OIT y nuestra voluntad de trabajar junto con los interlocutores sociales y la OIT de cara a los avances esenciales para garantizar que sigamos aplicando estas recomendaciones.

Miembros trabajadores. Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Belarús. Realmente, no se ha producido en la práctica ningún progreso en lo que respecta a la libertad sindical en Belarús, a pesar de que el caso ha sido examinado por nuestra comisión durante muchos años.

El Gobierno no ha hecho ningún progreso significativo para cumplir con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Los trabajadores se enfrentan a una represión constante. Los sindicatos independientes no pueden llevar a cabo sus actividades libremente, enfrentándose a restricciones para celebrar manifestaciones y reuniones públicas y para recibir ayuda financiera extranjera. Las oficinas de los sindicatos son allanadas por las fuerzas del orden. Se despide, acusa penalmente y somete a arrestos administrativos y multas a los dirigentes y miembros sindicales que participan en manifestaciones y huelgas pacíficas. No se consulta a los sindicatos independientes durante la elaboración de la legislación. El Gobierno interfiere activamente en la libertad sindical, favoreciendo el establecimiento de los sindicatos afiliados a la FPB, en los sectores público y privado. El requisito del domicilio legal sigue siendo un obstáculo para el registro de los sindicatos independientes en el país, en contra de las declaraciones del Gobierno.

Estas violaciones de la libertad sindical constituyen una continuación y una escalada totalmente inaceptables de la represión antisindical en Belarús. El Gobierno debe garantizar que los sindicatos que decidan no formar parte de la FPB puedan constituirse,

registrarse y funcionar libremente. La legislación debe ajustarse por fin a los principios de la libertad sindical. Los sindicatos independientes deben gozar de los mismos derechos. El Gobierno debe aplicar todas las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de la Comisión de Expertos y del reciente informe del Comité de Libertad Sindical.

En respuesta a los comentarios del Gobierno de esta tarde, nos preocupa enormemente que el Gobierno rechace de plano las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con las libertades civiles. Los órganos de control de la OIT han destacado que los derechos conferidos a las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben basarse en el respeto de las libertades civiles. Debemos subrayar que el Gobierno de Belarús tiene la obligación de respetar las normas internacionales del trabajo y las orientaciones independientes proporcionadas por la Comisión de Expertos, de acuerdo con su mandato. El Gobierno debe respetar las orientaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos. Debemos recordar que la democracia y el respeto de las libertades civiles, incluida la libertad de reunión, de celebrar huelgas de protesta, de expresión y de opinión, son fundamentales para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

El BKDP y otros sindicatos independientes deben tener la libertad de llevar a cabo sus actividades sindicales sin intimidaciones ni amenazas. Instamos a la OIT a que supervise los avances y a que considere cualquier otra medida apropiada para asegurarse de que el Gobierno respete la libertad sindical y la independencia de los sindicatos. Instamos al Gobierno a que acoja la supervisión de la OIT a este respecto.

Dada la ausencia de progresos después de muchos años, la falta de aplicación plena de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la gravedad de la evolución reciente, la Comisión debería incluir al país en un párrafo especial.

Miembros empleadores. Quisiera agradecer a la señora Ministra la detallada presentación del Gobierno que ha hecho ante la Comisión en el día de hoy. Los miembros empleadores toman nota tanto de la información presentada oralmente y por escrito por la representante del Gobierno como de la discusión que ha tenido lugar a continuación.

Los miembros empleadores expresan su profunda preocupación por las violaciones de las libertades civiles y los derechos de los trabajadores, tras las elecciones del 20 de agosto de 2020. Los miembros empleadores instan al Gobierno a que restablezcan, sin demora, el pleno respeto de los derechos y las libertades de los trabajadores, para aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta sobre la garantía de una protección adecuada contra la detención administrativa de los dirigentes sindicales en el cumplimiento de sus funciones o cuando ejercen sus libertades civiles. Instamos al Gobierno a que adopte medidas para la liberación de todos los sindicalistas que permanecen detenidos y para que se retiren todos los cargos relacionados con la participación en acciones de protesta pacíficas. Instamos al Gobierno a que investigue sin demora los supuestos casos de intimidación o de violencia física, mediante una investigación judicial independiente.

En lo que atañe a la cuestión relativa al domicilio legal como obstáculo para el registro de los sindicatos, los miembros empleadores solicitan que el Gobierno los mantenga informados de la evolución de este asunto, en particular de cualquier debate celebrado en el Consejo tripartito, y de los resultados de estos debates.

Con respecto a la petición del Presidente de Belarús relativa a la constitución de sindicatos en todas las empresas privadas para el año 2020 a solicitud de la FPB, los

miembros empleadores instan al Gobierno a que se abstenga de injerencias en el establecimiento de sindicatos en las empresas privadas, en particular de exigir el establecimiento de sindicatos bajo la amenaza de cierre de las empresas privadas como sanción. Los empleadores instan al Gobierno a que aclare públicamente que la decisión de crear o no un sindicato en una empresa privada corresponde exclusivamente a los trabajadores de dichas empresas.

Con respecto a las restricciones a la organización de actos de masas por parte de los sindicatos, los miembros empleadores instan al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, incluyendo en el marco del Consejo tripartito, a que enmiende la Ley de Actividades de Masas y el Reglamento que la acompaña, en particular, con el fin de establecer motivos claros para la denegación de las solicitudes de celebración de actos de masas sindicales conformes a los principios que rigen la libertad sindical, de ampliar el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la ayuda financiera extranjera, y de abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o sindicalistas por una sola violación de la legislación respectiva.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a que derogue la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros, en su versión enmendada, para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer en la práctica su derecho a organizar actos de masas. Los miembros empleadores instan al Gobierno a que trabaje para encontrar soluciones prácticas a las preocupaciones planteadas por los sindicatos con respecto a la organización y celebración de actos de masas en la práctica.

En cuanto a las consultas relativas a la adopción de nuevas leyes que afectan a los derechos de los trabajadores, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que enmiende el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193 para garantizar que todas las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores gocen de igualdad de derechos en las consultas durante la preparación de la legislación.

Con respecto al funcionamiento del Consejo tripartito, los miembros empleadores instan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para reforzar esta entidad, de manera que pueda desempeñar un papel eficaz en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de otros órganos de control de la OIT, como la Comisión de Aplicación de Normas, de cara al pleno cumplimiento del Convenio.

Los últimos acontecimientos indican que se ha dado un paso atrás, muy a nuestro pesar, y un nuevo retroceso por parte del Gobierno con respecto a sus obligaciones en virtud del Convenio. Por consiguiente, los miembros empleadores instan al Gobierno a que adopte, en cuanto le sea posible y en estrecha consulta con los interlocutores sociales, todas las medidas necesarias para aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta. Los empleadores invitan al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT cuando esta sea útil y provechosa.

Por último, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que comunique información detallada y completa sobre todas las medidas adoptadas y los progresos realizados en todas las cuestiones mencionadas, y que transmita todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la naturaleza de larga data de este caso y de la discusión previa del mismo en la Comisión, más recientemente en 2015.

La Comisión tomó nota con gran preocupación y lamentó profundamente las numerosas alegaciones de violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, así como el arresto, el encarcelamiento y la tortura de los trabajadores mientras permanecieron detenidos tras las elecciones presidenciales celebradas en agosto de 2020, y las alegaciones relativas a la falta de investigación en relación con estos incidentes.

La Comisión expresó su profunda preocupación por que, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, el Gobierno de Belarús no ha adoptado medidas para dar curso a la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. La Comisión recordó las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta de 2004, y la necesidad de que se apliquen rápida, plena y efectivamente.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a:

- **restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos y la libertad de los trabajadores;**
- **aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta de garantizar la protección adecuada o incluso la inmunidad contra la detención administrativa para los sindicalistas en el desempeño de sus funciones o al ejercer sus libertades civiles (libertad de expresión, libertad de reunión, etc.);**
- **adoptar medidas para la liberación de todos los sindicalistas que permanecen detenidos y para la retirada de todos los cargos relacionados con la participación en protestas pacíficas;**
- **abstenerse de arrestar o detener, o de cometer actos de violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que realizan actividades sindicales lícitas, e**
- **investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente.**

En lo que respecta a la cuestión de la dirección legal como un obstáculo para el registro de los sindicatos, la Comisión insta al Gobierno a garantizar que no existan obstáculos para el registro de los sindicatos, en la legislación y en la práctica, y pide al Gobierno que le mantenga informada sobre nuevos avances en relación con esta cuestión, en particular sobre cualquier discusión entablada y sobre los resultados de estas discusiones en el Consejo Tripartito.

En lo referente a la exigencia por el Presidente de Belarús de establecer sindicatos en todas las empresas privadas para 2020 a petición de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), la Comisión insta enérgicamente al Gobierno a:

- **abstenerse de cualquier injerencia en el establecimiento de sindicatos en las empresas privadas, en particular de exigir la constitución de sindicatos bajo la amenaza de liquidación de las empresas privadas en caso contrario;**

- **aclarar públicamente que la decisión de establecer o no un sindicato en las empresas privadas se deja exclusivamente a la discreción de los trabajadores de estas empresas, y**
- **poner fin inmediatamente a la injerencia en el establecimiento de sindicatos, y a abstenerse de mostrar favoritismo hacia un sindicato determinado en las empresas privadas.**

En lo tocante a las restricciones de la organización de eventos masivos por los sindicatos, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, en particular en el marco del Consejo Tripartito, a:

- **enmendar la Ley sobre las Actividades Masivas y el Reglamento que la complementa, especialmente con miras a:**
  - **establecer motivos claros para la denegación de las solicitudes de celebrar eventos masivos, garantizando el cumplimiento de los principios de la libertad sindical;**
  - **ampliar el alcance de las actividades para las que puede utilizarse la asistencia financiera extranjera;**
  - **eliminar todos los obstáculos, en la legislación y en la práctica, que impiden a las organizaciones de trabajadores y de empleadores beneficiarse de la asistencia de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores en consonancia con el Convenio, y**
  - **abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o a los sindicalistas que participan en protestas pacíficas;**
- **revocar la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros, en su forma enmendada, para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer su derecho a organizar eventos masivos en la práctica, y**
- **abordar y hallar soluciones prácticas a las preocupaciones expresadas por los sindicatos con respecto a la organización y celebración de eventos masivos en la práctica.**

En lo que respecta a las consultas relativas a la adopción de nuevas leyes que afectan los derechos e intereses de los trabajadores, la Comisión pide al Gobierno que enmiende el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193, a fin de garantizar que los interlocutores sociales gocen de iguales derechos en las consultas durante la preparación de la legislación.

En lo referente al funcionamiento del Consejo Tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para fortalecer el Consejo Tripartito, a fin de que pueda desempeñar un papel efectivo en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de otros órganos de control de la OIT con miras al pleno cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión expresa su decepción por los lentos progresos al aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Los acontecimientos recientes han indicado un retroceso y un mayor incumplimiento por el Gobierno de sus obligaciones dimanantes del Convenio. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar antes de la siguiente Conferencia, en estrecha consulta con los

interlocutores sociales, todas las medidas necesarias para aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente, y que transmita todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones antes de su próxima reunión, en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental**. Hemos escuchado atentamente los comentarios de la Comisión en lo relativo al cumplimento del Convenio. Las conclusiones no son objetivas ni justas. La información proporcionada por el Gobierno no se ha tenido en cuenta. Hemos comunicado dicha información antes de la Conferencia y en la discusión del caso en el seno de la Comisión.

Se ha ignorado todo lo que ha hecho el Gobierno en años anteriores. Tampoco se ha tenido en cuenta la postura de los países que han apoyado a Belarús, incluidos dos países que han sido miembros permanentes del Consejo de Administración de la OIT. Se han confirmado nuestros temores. Aquellos que se oponen a nuestro Gobierno han usado la Comisión para proferir acusaciones sin fundamento.

Las protestas tuvieron lugar en contra de la ley, y atentaban contra la salud y la seguridad de los ciudadanos. Esto fue lo que motivó la respuesta. No creemos que este enfoque sea aceptable en la Comisión. Es de carácter político y no está relacionado con el proceso del diálogo social en el ámbito laboral, ni tampoco sirve como base para una evaluación de la situación en lo relativo a la aplicación del Convenio.

Se ha trabajado mucho en Belarús para desarrollar el tripartismo y el diálogo social en los últimos años, como expliqué cuando me dirigí a la Comisión. Sin embargo, esto no se refleja en las conclusiones de la Comisión. Lo que figura en las recomendaciones es la decisión de incluir las conclusiones en un párrafo especial. Consideramos que esta decisión no es justa.

Actualmente, toda una serie de países están tratando de desestabilizar nuestra República. Se ha lanzado un ataque mediático a gran escala contra nuestro país, lo que nos obliga a desmentir acusaciones infundadas en el escenario internacional. En este sentido, quiero recordar que, de acuerdo con la resolución de combatir la pandemia, todos los países tienen que hacer frente a las consecuencias de la crisis desarrollando la cooperación local y regional, reforzando la solidaridad a escala mundial e impulsando políticas eficaces en las esferas económica y social.

Es evidente que solo podremos superar esta crisis trabajando juntos. Es la única manera de poder alcanzar el trabajo decente para todos. Los efectos de las sanciones son contrarios a este objetivo y perjudican la salud y la seguridad de los ciudadanos, lo cual socava los principios de la OIT. Estamos convencidos de que la OIT no debería usar su autoridad para permitir estos enfoques equivocados.

Ghana (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Artículo 3. Peores formas de trabajo infantil

Apartado *a)*. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños

Se han investigado un total de 556 casos de trata de personas, de los cuales 89 acusados han sido procesados y 88 condenados. De las condenas, 41 fueron en virtud de la Ley contra la Trata de Personas de 2005, 20 en virtud de la Ley de la Infancia de 1998 (Ley núm. 560) y 27 por otros delitos afines. A 65 de los 88 condenados se les impusieron penas de cárcel de entre cinco y siete años y a los 23 restantes se les impusieron multas de hasta 120 «unidades de multa» cada una (una unidad de multa equivale a 12 cedis de Ghana).

Apartado *b)*. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas

El Gobierno desea señalar a la atención de la Comisión que el artículo 101A, *b)* de la Ley de Delitos Penales de 1960 (Ley núm. 29), en su versión enmendada por la Ley de Delitos Penales (enmienda) de 2012, define como delito la utilización de niños en la pornografía y las actuaciones pornográficas, y establece sanciones para los infractores.

«Artículo 101A, 2), *b)*: Una persona que explota sexualmente a otra siendo esta un niño comete un delito y puede ser condenada, por sentencia sumaria, a una pena de prisión no inferior a siete años ni superior a veinticinco.»

Apartado *d)* y artículo 7, 2), *a)* y *b)*. Trabajo peligroso en las explotaciones de cacao y prevención de la ocupación de niños en estas tareas y su retirada de las mismas

El Gobierno desea asegurar a la Comisión que no ha cejado ni un momento en su esfuerzo por evitar que los menores de 18 años se dediquen a tipos de trabajo peligrosos en este sector. El Gobierno ha tomado medidas para mejorar el acceso a la educación en su empeño por aplicar la disposición constitucional relativa a la educación básica universal y gratuita (FCUBE) mediante la ampliación de la infraestructura escolar, la formación continua de profesores competentes, y los programas de subvenciones por alumno y de alimentación escolar. El Gobierno ha reducido progresivamente la distancia media a las escuelas de 4,5 km en 2010 a unos 2,1 km en 2020. Como resultado de estas intervenciones, la matriculación en la enseñanza primaria y en la enseñanza secundaria se sitúa en el 98 por ciento y el 95 por ciento, respectivamente. El Gobierno introdujo la política de gratuidad de la escuela secundaria superior en 2017 y, gracias a esta medida, unos 300 000 niños que no podían acceder a la enseñanza secundaria debido a factores financieros y de otro tipo han podido acceder a ella. Además de estas medidas, el Gobierno, en colaboración con sus socios, ha intensificado las actividades de concienciación y sensibilización sobre el trabajo infantil en todo el país. Desde el año 2000, el Gobierno ha llevado a cabo intervenciones en el sector del cacao con el objetivo de mejorar la productividad y garantizar que los niños no realicen trabajos peligrosos. Entre ellas se encuentran la fumigación masiva de cacao, la poda generalizada, las subvenciones a los fertilizantes, la polinización artificial y los servicios de extensión. El

Gobierno y los agentes de la industria del cacao y el chocolate han iniciado un acuerdo de asociación público-privada destinado a acelerar la eliminación del trabajo infantil en todas las zonas de cultivo de cacao.

Artículo 4, 1) y 3). Determinación y revisión de la lista de tipos de trabajo peligrosos

El Gobierno desea llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que desde 2008 ha elaborado, de conformidad con el artículo 4, 1) y 2) del Convenio, un Marco de Actividades Peligrosas (HAF) para el sector del cacao en 2008 y otro HAF general para otros 17 sectores en 2012. El HAF, que fue validado por el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil, se convirtió en el punto de referencia para las encuestas relacionadas con el trabajo infantil, incluida la encuesta nacional de 2014 realizada por el Servicio de Estadística de Ghana y el informe elaborado en el marco del Programa Comprender el Trabajo Infantil (UCW) de 2017, titulado *Not Just Cocoa: Child Labour in the Agricultural Sector in Ghana*, que fue referencia de la Comisión de Expertos en su Informe de 2020. De acuerdo con el artículo 4, 3) del Convenio, el Ministerio ha comenzado la revisión de los HAF. El Ministerio servirá de enlace entre los Ministerios de Género, Infancia y Protección Social, el de Justicia y la Fiscalía General para analizar el modo de convertir el HAF en ley cuando haya sido revisado.

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y limitadas en el tiempo. Cláusulas *a)* y *b)*

El Gobierno ha tomado nota de la petición de la Comisión y continuará haciendo todo lo posible para la eliminación de la trata de personas, en particular, la trata de niños. En el marco del Acuerdo de protección de la infancia en 2018, el Gobierno renovó, rehabilitó y puso en marcha un refugio para niños que ha estado en funcionamiento desde entonces. El Gobierno también está trabajando con diez refugios privados. Hay 71 niños en los refugios: 14 en los públicos y 57 en los privados. El Gobierno también ha contratado a seis profesionales y otras cuatro personas que no ejercen como profesionales para dirigir los refugios de niños y adultos, y cuatro psicólogos y trabajadores de la salud mental están de guardia las veinticuatro horas del día, siete días a la semana. La Secretaría de lucha contra la trata de personas, la Unidad de lucha contra la trata de personas del Servicio de Policía de Ghana y la Unidad de lucha contra el tráfico ilícito y la trata de personas del Servicio de Inmigración de Ghana han reforzado su colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y los socios internacionales, en particular la Organización Internacional para las Migraciones. La Secretaría de trata de personas y las unidades de trata de personas de la Policía y los servicios de inmigración colaboran con las organizaciones de la sociedad civil para llevar a cabo operaciones de vigilancia y rescate en el Lago y en la Región Central. La Secretaría de lucha contra la trata de personas, la Unidad de lucha contra la trata de personas, la Unidad de lucha contra el contrabando y la trata de personas y los socios emprenden actividades de concienciación y sensibilización en las zonas específicas seleccionadas. Se formaron grupos de personas interesadas, como los consejos para la protección de los niños, los clubes de derechos del niño, las cooperativas y asociaciones de agricultores, etc., con el fin de sensibilizar a la población y velar por la eliminación de la trata de niños y el trabajo infantil.

El Servicio de Policía de Ghana ha introducido cursos de vigilancia policial en todas las instituciones de formación de sus funcionarios de cualquier nivel con el fin de proteger a los niños, garantizar una gestión eficaz de los niños que son víctimas de trata y de los casos de menores que infringen la ley. El Servicio ha desarrollado un plan de estudios y procedimientos operativos estándar sobre la trata de niños. Durante el

periodo 2017-2020, el Gobierno y sus socios han rescatado a un total de 1 088 víctimas de trabajo infantil, entre los cuales hay 1 017 hombres y 71 mujeres.

El sistema *trokosi*

La práctica del *trokosi* ha sido ilegalizada en Ghana y no se conocen datos oficiales al respecto por parte de las instituciones públicas encargadas de la recopilación de datos. Todas las formas de servidumbre, incluida el sistema *trokosi*, han sido prohibidas por la Ley contra la Trata de Personas y sus legislaciones conexas, como la Ley de la Infancia. Asimismo, la Ley de la Infancia prohíbe que los niños realicen trabajos peligrosos en las explotaciones de cacao y en la pesca.

El Gobierno, en colaboración con las partes interesadas, ha sensibilizado y educado a las partes interesadas, como los sacerdotes o sacerdotisas de ritos fetichistas, los jefes de familia, los gobernantes tradicionales, los organismos religiosos e indígenas, en torno a la abolición de esta práctica.

Artículo 3, *c)*. La utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño en actividades ilícitas

El Gobierno desea manifestar que la disposición prevista en el artículo 200B, 4) de la Ley de Delitos (enmienda) de 2012 (Ley núm. 849) abarca el reclutamiento o la oferta de un niño para actividades ilícitas.

Artículo 6. Programas de acción. Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (2017-2021)

Como parte de la aplicación del PNA2, el Gobierno, en colaboración con las partes interesadas, ha realizado intervenciones destinadas a prevenir, proteger, perseguir esta forma de trabajo infantil e impulsar alianzas para combatirla. Se han constituido varios grupos de partes interesadas, a las que se les ha proporcionado sensibilización y desarrollo de capacidades para ayudar a prevenir la violencia de género y proteger a las víctimas.

La formación de grupos de sensibilización

Se han constituido 14 grupos en 1 023 comunidades, que han podido sensibilizar a unos 7 357 170 individuos sobre este problema. Entre los grupos constituidos, destacan los siguientes: el Comité Comunitario de Protección de la Infancia (CCPC), los clubes de derechos del niño, los clubes de educación cívica, los clubes SCREAM, las cooperativas de grupos de agricultores, las asociaciones de agricultores, las organizaciones religiosas, etc. Las actividades de concienciación y sensibilización se han llevado a cabo en los 260 distritos del país mediante «*durbars*» o recepciones tribales, campañas, programas de radio y a través de centros de información comunitarios.

El desarrollo de capacidades para identificar a los niños trabajadores y librarlos de esta situación

El Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, proporcionó cursos de capacitación a 4 474 representantes de diversas instituciones y grupos para mejorar sus competencias y detectar a los niños que trabajan y librarlos de esta situación y, si fuera necesario, remitir sus casos para una posible rehabilitación. Entre los beneficiarios de estos cursos se encontraban representantes parlamentarios, inspectores/funcionarios de trabajo, coordinadores de campo y directores regionales del Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU), líderes o facilitadores comunitarios, miembros u operadores del CCPC, recopiladores de datos del Sistema de Vigilancia y Seguimiento del Trabajo Infantil (VSTI), procedentes de organizaciones comunitarias, maestros,

funcionarios de campo del COCOBOD (agente de extensión), miembros o directores de asociaciones, gerentes de concesionarios y directores regionales de la empresa agroindustrial ECOM, técnicos y gerentes de las granjas de Cargill, periodistas y agentes de las fuerzas de seguridad.

El Servicio de Policía de Ghana ha introducido una política adaptada a los niños en todas las instituciones de formación para todos los niveles de oficiales que acuden a la formación, con el fin de garantizar la gestión eficaz de los casos de niños víctimas y de niños que infringen la ley. El Servicio ha elaborado un plan de estudios y procedimientos operativos estándar sobre la trata de niños.

El Gobierno, a través de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, identificó a un total de 1 088 niños de las peores formas de trabajo infantil y los libró de esta situación en el periodo 2017-2020. 1 017 de los niños eran varones, mientras que los 71 restantes eran mujeres. Un total de 783 víctimas fueron rescatadas y atendidas. De esta cifra, las fuerzas del orden rescataron a 611 y las organizaciones no gubernamentales a 172 víctimas.

Actuaciones judiciales

Se llevaron a cabo 556 investigaciones sobre trata de personas, se procesó a 89 acusados y se condenó a 88. A 65 de los 88 condenados se les impusieron penas de cárcel de entre cinco y siete años y a los 23 restantes se les impusieron multas de hasta 120 unidades (una unidad de multa equivale a 12 cedis de Ghana (2,5 dólares de los Estados Unidos)).

La implementación del Plan nacional de acción para la eliminación de la trata de personas

Como parte de la aplicación de la Ley contra la Trata de Personas de 2005 (Ley núm. 694), se ha creado el Fondo contra la trata de personas, previsto en el artículo 20 de la Ley. Desde la creación de dicho fondo, el Gobierno ha depositado una cantidad de 1 500 000 cedis de Ghana para apoyar la lucha contra la trata. La Junta de gestión de la trata de personas visitó Kete Krachi en relación con el documental de la CNN sobre la trata en la región del lago Volta. La Junta visitó algunas comunidades y, junto con el representante parlamentario de la zona, organizó un «durbar» o recepción comunitaria para educar y sensibilizar a la población sobre los peligros derivados de la explotación infantil, el trabajo infantil y el tráfico de niños. La Secretaría de trata de personas y las Unidades de los Servicios de Policía e Inmigración colaboran con las organizaciones de la sociedad civil para llevar a cabo actividades de concienciación y sensibilización, así como ejercicios periódicos de vigilancia y rescate en el Lago y en la Región Central. Para intensificar los esfuerzos de prevención y como parte de las medidas de los ministros para involucrar a los miembros de la comunidad en la comprensión de los problemas de vulnerabilidad, se abrió un diálogo comunitario y se organizaron 28 reuniones y actos comunitarios. Todos los jueces de los tribunales superiores y de apelación de todo el país fueron sensibilizados sobre los problemas y las tendencias modernas en materia de trata de personas en Ghana y, a nivel mundial, y se impartió formación a 78 jueces con el fin de reforzar la protección de los niños y hacer que los tribunales sean más acogedores para ellos.

El proyecto OIT-IPEC

Los CCPC constituyen el eje en torno al cual gravita el sistema de vigilancia del trabajo infantil. Vigilan y detectan a los niños ocupados en trabajo infantil y a los que corren ese riesgo y los remiten a los servicios de rehabilitación. Se han constituido un

total de 2 612 CCPC y, como resultado de los ejercicios de control rutinarios, se han identificado 7 543 niños en riesgo o ya implicados en trabajo infantil.

El proyecto de minería de oro CARING

El proyecto creó una plataforma para que las partes interesadas en la minería, en particular los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, participaran en la prevención del trabajo infantil en la minería. Mejoró los conocimientos de las partes interesadas en materia de gestión de programas y seguridad y salud en el trabajo. Reforzó el cumplimiento de la ley a nivel local mediante reglamentos comunitarios y apoyo a los subcomités de las asambleas de distrito. Facilitó la vinculación de las comunidades del proyecto con las intervenciones de protección social, en particular con el Plan nacional de seguro médico y el Programa de alimentación escolar de Ghana.

Artículo 7, 2, *d).* Identificar los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños huérfanos del VIH y el sida y otros niños vulnerables

Los niños huérfanos y vulnerables siguen siendo uno de los tres criterios principales para beneficiarse del programa de Empoderamiento contra la Pobreza (LEAP). Los niños víctimas de trata y los huérfanos del VIH y el sida gozan de protección continua mediante atención médica gratuita y educación gratuita, entre otras medidas, además de por la transferencia de efectivo. Actualmente, hay 335 015 hogares que se benefician del LEAP. De ellos, 150 765 son hogares de niños huérfanos que abarcan un total de 362 562 niños, de los cuales 190 438 son niños y 172 124 niñas.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Director del Departamento del Trabajo. No se puede subestimar el compromiso de Ghana con las normas internacionales del trabajo ni con la oportunidad de dar más explicaciones sobre este convenio fundamental. El país nunca ha cejado en su empeño de dar respuesta a todas las observaciones y solicitudes directas. Es importante señalar que Ghana ha ratificado 51 convenios de la OIT, de los cuales ocho son convenios fundamentales.

El Gobierno de Ghana, reconociendo que el trabajo infantil tiene efectos adversos sobre los derechos, la salud y la educación de los niños y constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos nacionales de educación y desarrollo de los recursos humanos, ha desarrollado un régimen legal y político para abordar de forma integral el problema del trabajo infantil. En este sentido, hemos ratificado instrumentos internacionales clave y hemos promulgado las leyes nacionales pertinentes para abordar el trabajo infantil. Es importante mencionar que Ghana ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio. Además, Ghana ha promulgado varias leyes que también tienen su origen en la Constitución de la República de Ghana de 1992. Entre estas leyes cabe destacar la Ley de la Infancia, la Ley contra la Trata de Personas, la Ley de Delitos Penales, la Ley de Justicia Juvenil, la Ley de Trabajo y el Reglamento Laboral. Estas leyes tienen como objetivo proporcionar una protección eficaz para los niños y evitar que sean víctimas del trabajo infantil.

Existe un sólido marco institucional en el que el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil es el órgano principal encargado de establecer una red eficaz de partes interesadas y socios. La Unidad de Trabajo Infantil, dependiente del Departamento de Trabajo del Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales, es la Secretaría Nacional del Comité Directivo Nacional y coordina todas las intervenciones en materia de trabajo

infantil en el país. Este acuerdo establece que las agencias líderes implementen actividades específicas para la eliminación del trabajo infantil. También prevé que, a la hora de complementar los esfuerzos de los organismos principales y de la Secretaría Nacional, se den a conocer quiénes son los socios colaboradores, incluido el sector privado, los socios de desarrollo, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales. El acuerdo institucional prevé varios subcomités que se encargan de cuestiones temáticas específicas, como la planificación y la aplicación de políticas, el seguimiento y la evaluación, la movilización de recursos, la promoción y la comunicación y, sobre todo, el trabajo infantil, la protección social y las inspecciones de trabajo. Los ministerios, departamentos y organismos cuentan con funcionarios que coordinan las intervenciones en materia de trabajo infantil en sus distintas instituciones.

Es importante señalar que el papel del Gobierno en la lucha contra la trata de personas es encomiable. Los datos disponibles recogidos indican que se realizaron 556 investigaciones sobre la trata de personas, se procesó a 89 personas y se condenó a 88. De las 88 personas condenadas, 65 lo fueron a penas de cárcel de entre 5 y 7 años y las 23 restantes a multas de hasta 120 unidades de multa cada uno.

El Gobierno desea señalar a la atención de esta comisión que el artículo 101A, *b)*, de la Ley de Delitos Penales de 1960 (Ley núm. 29), modificada por la Ley de Delitos Penales (enmienda) de 2012, contempla la utilización de niños en la producción de pornografía y los espectáculos pornográficos, y establece sanciones para los infractores. Así, el artículo 101A, 2), *b)* establece lo siguiente: «Una persona que explota sexualmente a otra, que es un niño, comete un delito y podrá ser condenado en juicio sumario a una pena de prisión no inferior a siete (7) años y no superior a veinticinco (25) años». El artículo 28, 5) de la Constitución y el artículo 1 de la Ley de la Infancia de 1992 definen al niño como cualquier persona menor de 18 años.

El Gobierno asegura a la Comisión que no ceja en sus esfuerzos para evitar que los menores de 18 años sean ocupados en tipos de trabajo peligrosos. Para hacer frente al trabajo infantil y evitar que los niños se dediquen a cualquier actividad peligrosa que arruine su salud, su seguridad y su educación, el Gobierno ha tomado medidas para mejorar el acceso a la educación dentro de su afán por aplicar la disposición constitucional relativa a la enseñanza primaria universal, gratuita y obligatoria mediante la ampliación de la infraestructura escolar, la formación continua de profesores competentes, la subvención por alumno que cubre a más de 5 millones de alumnos en todas las escuelas públicas, desde el jardín de infancia hasta el primer ciclo de secundaria, y los programas de alimentación escolar que abarcan unas 10 000 escuelas básicas con una población estudiantil de más de 2 millones de alumnos. También se está reformando el sistema de formación profesional técnica para crear más oportunidades para los jóvenes en términos de desarrollo de competencias y creación de empleo.

Una vez más, entre 2010 y 2020, el Gobierno redujo progresivamente la distancia media a las escuelas de 4,5 km a unos 2,1 km, aumentando así la escolarización en la escuela primaria y en la secundaria de primer ciclo hasta el 98 por ciento y el 95 por ciento, respectivamente. El Gobierno introdujo la política de gratuidad en la escuela secundaria superior en 2017 y esto ha facilitado que más de 300 000 niños que hasta ahora podían haber acabado en el trabajo infantil tengan ahora acceso a la enseñanza secundaria gratuita.

El Gobierno ha colaborado eficazmente con los interlocutores sociales, el sector privado y los socios para el desarrollo, incluidos la OIT, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y la Unión

Europea para adoptar medidas pragmáticas mediante la prevención, la protección, el enjuiciamiento y la asociación en el diseño y la aplicación del Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil entre los años 2009 y 2015, y la segunda fase que abarca el periodo de 2017 a 2021. Se trataba de la sensibilización, el seguimiento, la retirada y la reintegración de los niños trabajadores y de los niños en situación de riesgo, y de garantizar su matriculación en escuelas e instituciones de formación profesional.

Para ayudar a evitar que los niños realicen trabajos peligrosos en las explotaciones de cacao, el Gobierno ha puesto en marcha, desde el año 2000, la fumigación masiva de cacao, la poda masiva, la aplicación de fertilizantes y las subvenciones, la polinización artificial y los servicios de extensión realizados por adultos y grupos de agricultores. Estas intervenciones contribuyen a mejorar la productividad del cacao y los ingresos de los agricultores, reduciendo así la pobreza y la vulnerabilidad, que son las principales causas del trabajo infantil.

En 2010, los Gobiernos de Ghana y Côte d'Ivoire, los representantes de la industria internacional del chocolate y el cacao y el USDOL, firmaron una Declaración y un Marco vinculados al Protocolo Harkin-Engel para tomar medidas hacia el objetivo de lograr una reducción del 70 por ciento de las peores formas de trabajo infantil en los sectores del cacao de los dos países en conjunto para 2020. Este esfuerzo se tradujo en una enorme mejora de la lucha contra el trabajo infantil que culminó en una iniciativa de colaboración público-privada.

En lo que se refiere a la determinación y la revisión de la lista de tipos de trabajos peligrosos, el Gobierno desea señalar a la atención de la Comisión que, desde 2008, ha elaborado, de conformidad con el artículo 4, 1) y 2) del Convenio, un amplio Marco de Actividades Peligrosas (HAF) para el sector del cacao en 2008, y en 2012, un HAF general sobre otros 17 sectores, entre los cuales se encuentran: la pesca en aguas abiertas; el procesamiento de pescado; la minería y las canteras; la ganadería; el sector doméstico; la venta ambulante, y muchos otros.

El HAF, que fue validado por el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil, se convirtió en el punto de referencia para las encuestas relativas al trabajo infantil, incluida la Encuesta Nacional de 2014 realizada por el Servicio de Estadística de Ghana y el Informe del Programa Entendiendo el Trabajo Infantil (UCW) de 2017, titulado «Not Just Cocoa: Child Labour in the Agricultural Sector in Ghana», que fue referenciado por la Comisión de Expertos en su informe de 2020. De conformidad con el artículo 4, 3) del Convenio, el Ministerio ha iniciado la revisión del HAF. El Ministerio está colaborando con el Ministerio de Género, Infancia y Protección Social y con el Ministerio de Justicia, así como con la Fiscalía General para debatir cómo adoptar el HAF como ley tras el ejercicio de revisión.

El Gobierno ha tomado nota de la petición de la Comisión y continuará intensificando sus esfuerzos hacia la eliminación de la trata de personas, en particular la trata de niños. Es importante señalar que en el marco del Acuerdo de Protección de la Infancia en 2018, se han creado un total de 11 refugios públicos y privados. De los 71 niños que hay en los refugios, 14 están en refugios públicos y 57 en privados. El Gobierno también ha contratado a seis profesionales y cuatro no profesionales para dirigir los refugios para niños y adultos y cuatro psicólogos y trabajadores de salud mental están de guardia las veinticuatro horas del día. La Secretaría de lucha contra la trata de personas, la Unidad de lucha contra la trata de personas del Servicio de Policía de Ghana y la Unidad de lucha contra la trata y el tráfico de personas del Servicio de Inmigración de Ghana han reforzado su colaboración con las organizaciones de la

sociedad civil, así como con los socios internacionales, en particular, con la Organización Internacional para las Migraciones, en esta misma línea. Estas instituciones colaboran con las organizaciones de la sociedad civil para realizar ejercicios de vigilancia y rescate en la región del lago Volta y en la región central. Además, llevan a cabo actividades de concienciación y sensibilización en las zonas seleccionadas. Se formaron grupos de interesados, como los comités comunitarios de protección de la infancia, los clubes de derechos del niño, las cooperativas y las asociaciones de agricultores, para crear conciencia y controlar el tráfico de niños y el trabajo infantil.

El Servicio de Policía de Ghana ha introducido métodos policiales adaptados a los niños en todas las instituciones de formación para todos los oficiales, a fin de garantizar una gestión eficaz de los niños víctimas y de los niños en conflicto con la ley. El Servicio ha elaborado un plan de estudios y procedimientos operativos estándar sobre la trata de niños. Durante el periodo 2017-2020, el Gobierno y los socios han rescatado a 1 088 víctimas de trabajo infantil, que comprenden 1 017 niños y 71 niñas. Es interesante que, desde 2018, Ghana haya ascendido de la categoría 2 «Estado bajo vigilancia» a la categoría 2 en el Informe sobre la Trata de Personas (TIP Report).

La práctica del *trokosi* ha sido ilegalizada en Ghana y no se conocen datos oficiales al respecto por parte de las instituciones públicas encargadas de la recopilación de datos. Todas las formas de servidumbre que incluyen la práctica del *trokosi* han sido prohibidas en la Ley de Trata de Personas y sus legislaciones conexas, como la Ley de la Infancia. El Gobierno, en colaboración con las partes interesadas, ha sensibilizado y educado a las partes interesadas, como los sacerdotes y sacerdotisas fetichistas, los jefes de familia, los gobernantes tradicionales, los órganos religiosos y los indígenas, sobre la abolición del *trokosi*.

El Gobierno desea indicar que Ghana intensificará las inspecciones de trabajo en todo el país y especialmente en las zonas que rodean la región del lago Volta para abordar el trabajo infantil en la pesca y otros asuntos relacionados con los niños.

También intensificaremos los programas de sensibilización de la población y los líderes comunitarios para que desistan de las prácticas culturales tradicionales ilegales y de su impacto negativo en el niño. Los comités comunitarios de protección de la infancia son el eje en torno al cual gira el sistema de vigilancia del trabajo infantil. Vigilan y determinan los niños que trabajan y los niños en riesgo y los remiten a los servicios de recuperación. Se han constituido unos 2 612 comités comunitarios y, a raíz de ello, se han detectado 7 543 niños en riesgo o implicados en trabajo infantil a través de los sistemas de control rutinarios.

El proyecto Minas de Oro que Cuidan creó una plataforma en el sector de la minería para que las partes interesadas, en particular los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, participaran en la prevención del trabajo infantil en este sector. Mejoró los conocimientos de las partes interesadas en materia de gestión de programas y seguridad y salud en el trabajo. Reforzó la aplicación de la ley a nivel local mediante reglamentos comunitarios y apoyo a los subcomités de las asambleas de distrito. Facilitó la vinculación de las comunidades del proyecto con las intervenciones de protección social, en particular el Sistema Nacional del Seguro de Salud y el Programa de Alimentación Escolar de Ghana.

Los niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables siguen siendo uno de los tres criterios principales para beneficiarse del programa gubernamental LEAP. Los niños afectados y huérfanos a causa del VIH y el sida y más de 2 145 018 indigentes gozan de protección continuada a través de mecanismos como la

atención médica gratuita del Seguro Nacional de Salud y la educación gratuita, además de las transferencias de efectivo. Actualmente, hay más de 335 015 hogares que se benefician del programa gubernamental LEAP. De ellos, 150 765 son hogares vulnerables con un total de 362 562 miembros, de los cuales 190 438 son hombres y 172 124 mujeres.

Para terminar, quiero decir que Ghana fue el único país que se sometió a la «evaluación *inter pares*» de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental en 2013 en nueve áreas diferentes de nuestra iniciativa, que abarcan desde cuestiones sustantivas, incluido el marco jurídico, hasta las actividades realizadas. Ghana ha demostrado además su compromiso con la erradicación de todas las formas de trabajo infantil al unirse a la Alianza 8.7 como uno de los países pioneros.

Ghana desea mencionar que el Gobierno requerirá continuamente la asistencia técnica de la OIT para mejorar su sistema de presentación de memorias a través de programas de capacitación, creación de recursos y divulgación para la recopilación de información de las partes interesadas. Esto contribuirá en gran medida a que otros organismos e interlocutores sociales comprendan el trabajo infantil y la necesidad de presentar oportunamente la información para facilitar el sistema de notificación.

Miembros trabajadores. Es la primera vez que nuestra comisión examina la aplicación del Convenio por parte de Ghana y lo hacemos como un caso de doble nota a pie de página, dada la gravedad y persistencia del problema y la inexcusable ausencia de respuestas a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

Observamos que, en 2015, 2017, 2018 y 2019, la Comisión de Expertos planteó serias preocupaciones con respecto a la aplicación del Convenio por parte de Ghana y entre 2004 y 2020 dirigió 12 solicitudes directas al Gobierno. Lamentamos el incumplimiento reiterado del Gobierno de que no haya dado prioridad al suministro de información a la Comisión de Expertos en respuesta a sus observaciones y solicitudes directas sobre un asunto tan grave como las peores formas de trabajo infantil.

En particular, deploramos que el Gobierno no haya facilitado información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a la urgente situación de los niños víctimas de la trata con fines de explotación en la industria pesquera, la servidumbre doméstica, la industria del cacao, así como los que son explotados en prácticas nocivas como la servidumbre ritual *trokosi* y la servidumbre por deudas.

Como ustedes recordarán, la esencia misma del sistema de control de la OIT estriba en el diálogo entre sus mandantes a nivel nacional e internacional, y este diálogo se basa en la información proporcionada sobre la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica. El incumplimiento de la obligación de presentar memorias, comentarios o respuestas socava el sistema de control y el propio funcionamiento de la OIT. El Gobierno de Ghana debe solicitar urgentemente la asistencia técnica de la OIT para crear la capacidad necesaria para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

La Comisión de Expertos ha planteado una serie de preocupaciones muy serias con respecto a la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Ghana. Con respecto al artículo 3 del Convenio, acogemos con satisfacción la información del Gobierno de que se ha establecido una unidad de lucha contra la trata de personas y que, en noviembre de 2015, se adoptó el instrumento legislativo sobre la trata de personas junto con un Plan de acción nacional para la eliminación de la trata de personas. También saludamos la información de que se han investigado un total de 556 casos de trata de seres humanos, que dieron lugar a 89 procesamientos y 88 condenas a penas de cárcel y multas. Sin embargo, nos preocupa profundamente que, aunque parece que el

Gobierno ha hecho algunos progresos en la adopción de la legislación y de un plan de acción, en la práctica no se ha avanzado mucho en la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Lamentablemente, según los informes, más de 2 millones de niños de entre 5 y 14 años realizan algún tipo de actividad económica a cambio de una remuneración, un beneficio o una ganancia familiar; más del 78 por ciento de ellos trabajan en la agricultura, la silvicultura y la pesca, y en circunstancias que perjudican su salud, su seguridad y su moral. Es alarmante que Ghana siga siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas, en particular de niños y niñas con fines de explotación laboral y sexual. El número de niños que se dedican a la venta ambulante, la mendicidad, el porteo, la extracción artesanal de oro, la mensajería, al pastoreo y a la agricultura van en aumento, lo que aumenta el riesgo de que sean objeto de explotación en el tráfico de drogas ilícitas. Esta situación requiere una atención urgente, continua y centrada del Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio. El Gobierno debe intensificar la investigación y el enjuiciamiento de las personas implicadas en la venta y el tráfico de niños y garantizar que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la ley y en la práctica

En lo que respecta a la utilización, reclutamiento u oferta de un niño para la producción de pornografía o para espectáculos pornográficos, observamos que el Gobierno ha indicado en su última respuesta que el artículo 101A, *b)* de la Ley de Delitos Penales de 1960, en su versión modificada, protege a los niños de ser utilizados en la producción pornográfica y en los espectáculos pornográficos, y establece sanciones para los infractores. Sin embargo, la respuesta del Gobierno no aborda la cuestión de si la Ley de Delitos Penales define expresamente al niño como un menor de 18 años en consonancia con lo dispuesto en el Convenio.

El Gobierno debe trabajar en consulta con los interlocutores sociales para modificar la legislación de acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos. Asimismo, el Gobierno debe proporcionar información sobre la aplicación en la práctica del artículo 101A, *b)*, de la Ley de Delitos Penales de 1960, incluyendo el número de infracciones denunciadas, las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las sanciones aplicadas al respecto.

Estamos profundamente preocupados por las informaciones que indican que se estima que el 10 por ciento de los niños que trabajan en las explotaciones de cacao realizan actividades peligrosas. Según el informe, la incidencia del empleo infantil en las explotaciones de cacao parece estar aumentando más rápidamente que en otros lugares. Más de 200 000 niños de las principales regiones productoras de cacao están expuestos a trabajos peligrosos y sufren graves lesiones. El cacao aporta alrededor del 40 por ciento de los ingresos totales de Ghana y ocupa un lugar primordial en la economía del país. El trabajo infantil en sus peores formas en Ghana también tiene implicaciones para las cadenas de suministro de cacao de Ghana en la economía mundial. Observamos que, desde el año 2000, la OIT presta asistencia técnica a los interlocutores sociales de Ghana para eliminar el trabajo infantil y sus peores formas.

El Gobierno debe aprovechar la ayuda de la OIT en este sentido para garantizar que redobla sus esfuerzos para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en la industria del cacao. Existen retos similares en el sector pesquero, en el que los niños realizan trabajos peligrosos en condiciones laborales muy precarias y sufren graves lesiones.

La otra cuestión perniciosa en este caso es que muchos de estos niños son víctimas de la trata y el trabajo forzado y están expuestos a la esclavitud sexual. El Gobierno debe intensificar urgente y seriamente sus esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales, para evitar que los menores de 18 años sean explotados y contratados en tipos de trabajo peligrosos en este y cualquier otro sector. Hay que dedicar más esfuerzos al rescate, la rehabilitación y la reinserción social de los niños víctimas. El Gobierno debe proporcionar información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre las medidas adoptadas para garantizar que los niños víctimas tengan acceso a la educación, la formación y el desarrollo de habilidades, incluidas las medidas para hacer cumplir y supervisar la aplicación efectiva de las políticas y los programas para eliminar y prohibir las peores formas de trabajo infantil.

El Gobierno ha proporcionado la última información indicando que, de conformidad con el artículo 4, 1) y 3), ha adoptado una lista de tipos de trabajo peligrosos. Solicitamos al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos en su próxima sesión la lista incluyendo su hoja de ruta y el plan de acción para su revisión urgente.

En la misma dirección, en cumplimiento del artículo 7, 2), del Convenio, el Gobierno debe, en consulta con los interlocutores sociales, y con carácter de urgencia, diseñar un plan eficaz, global y con plazos definidos para impedir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil en todos los ámbitos, proporcionando la asistencia directa necesaria y adecuada para sacar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, así como para su rehabilitación e integración social.

Con respecto a la práctica tradicional del *trokosi*, la respuesta del Gobierno indica que el sistema ha sido proscrito en Ghana y no se conocen datos oficiales al respecto. En nuestra opinión, no es suficiente que el Gobierno proscriba la práctica en la ley. El Gobierno debe garantizar que, en la práctica, los niños no sean sometidos a esta práctica tan perjudicial de servidumbre y endeudamiento. El Gobierno debe establecer medidas para supervisar la aplicación de la ley en la práctica y presentar una memoria a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados.

Miembros empleadores. El presente caso es un caso de doble pie de página que trata de la aplicación en la ley y en la práctica de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182 en Ghana. El Convenio es el primer Convenio de la OIT que ha logrado la ratificación universal de sus 187 Estados Miembros de la OIT. Se trata de un logro histórico que el Grupo de los Empleadores alaba y siempre ha apoyado. Además, en 2021 se celebra el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Sin embargo, la ratificación universal no significa una aplicación automática en la ley y en la práctica. Es la primera vez que la Comisión de la Conferencia discute la aplicación en la ley y en la práctica del Convenio por parte de Ghana. Ghana ratificó el Convenio en el año 2000. Lamentablemente, el Gobierno no presentó su memoria sobre la aplicación del Convenio a la Comisión de Expertos, por lo que los comentarios de esta última se basan en las memorias anteriores y en otras fuentes de información. La Comisión de Expertos hizo observaciones previas, señalando lagunas en el cumplimiento del Convenio por parte de Ghana en 2015, 2017, 2018 y 2019, y más recientemente en los informes publicados en 2020 y 2021.

Agradecemos al Gobierno que haya presentado información adicional a la Comisión, aunque encontramos algunas cuestiones relativas a la aplicación de este convenio. Lamentamos que la información no se haya transmitido a tiempo para su análisis por parte de la Comisión de Expertos. Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves de inadecuación con la aplicación del Convenio

en Ghana. Estos elementos han sido finalmente respaldados por la información proporcionada por el Gobierno. Permítanme resumirlos en torno a tres cuestiones.

En primer lugar, en relación con el artículo 3, *a)* y *b)* del Convenio, que prohíbe todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, y la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o los espectáculos pornográficos. La Comisión observó que Ghana sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas, ya que la trata de personas tanto con fines de trabajo como de explotación sexual es más frecuente en el país que solo la trata de nacionales de Ghana, e instó al Gobierno a presentar más información sobre esta cuestión.

Agradecemos de nuevo al Gobierno que haya facilitado información sobre la aplicación de la Ley de Trata de Personas, y el instrumento legislativo sobre trata de personas, adoptado en 2015, y que haya arrojado luz sobre el alcance de las conductas descritas en el artículo 101A, de la Ley de Delitos Penales, enmendada en 2012. A pesar de esta nueva información, y teniendo en cuenta la prevalencia de estas prácticas, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que redoble sus esfuerzos y adopte medidas para garantizar que, en la práctica, se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos sólidos en todos los casos relacionados con niños menores de 18 años, y que se impongan suficientes sanciones efectivas y disuasorias.

En segundo lugar, en lo que respecta a las disposiciones de artículo 752, *a)* y *b)*, sobre la prevención, la eliminación, la rehabilitación y la integración social de los niños ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión de Expertos expresó su profunda preocupación por la situación de las víctimas, en particular: el número significativo de niños que trabajan en condiciones peligrosas en el sector agrícola, y, en particular, en las actividades peligrosas específicas del cacao. Hay niños que son víctimas de trata que se les ocupa en actividades pesqueras o en actividades pesqueras peligrosas, así como en el sector doméstico en la región del lago Volta. Persiste el sistema del *trokosi*, a pesar de su prohibición por ley y de los esfuerzos del Gobierno por retirar a los niños de esta práctica.

El Gobierno presentó y compartió hoy algunas informaciones pertinentes sobre las medidas adoptadas al respecto. Acogemos con satisfacción estos esfuerzos y el compromiso de luchar contra estos gravísimos problemas. Alentamos al Gobierno a seguir trabajando con urgencia con los socios internacionales de desarrollo y los actores sociales para hacer frente a las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños. En particular, elogiamos los programas desarrollados en el sector del cacao, con el fin de velar por que los niños no realicen trabajos peligrosos.

Los miembros empleadores alientan al Gobierno a seguir adoptando, con carácter prioritario, las medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y a la sensibilización de la comunidad, así como a la creación de capacidad para los inspectores del trabajo de distrito, los trabajadores sociales y el sector privado. Asimismo, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de las peores formas de trabajo infantil, los miembros empleadores sugieren que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, especialmente a las niñas, aumentando las tasas de escolarización y disminuyendo las tasas de abandono escolar.

Solicitamos al Gobierno que continúe informando sobre el Plan de acción nacional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y los demás programas

relativos a las medidas para prevenir y retirar a los niños de estas peores formas de trabajo infantil, previendo su rehabilitación, integración social y proporcionando, si es posible, datos desglosados por género y edad.

En tercer lugar, en relación con los artículos 4, 1) y 4, 3), sobre la determinación y revisión de una lista de tipos de trabajo peligrosos, la Comisión de Expertos observó la falta de información sobre el estado del proceso de revisión de la lista de trabajo infantil peligroso de Ghana y preguntó qué medidas se están tomando para adoptar y concluir la lista en la Ley de la Infancia. Según la comunicación del Gobierno, el Ministerio ha iniciado una revisión del Marco de actividades peligrosas para el sector del cacao y posteriormente se pondrá en contacto con el Ministerio de Género, Infancia y Protección Social y Justicia, y con la Fiscalía General para discutir cómo adoptar dicho marco en la ley, una vez examinado.

Todavía no está claro si se han producido avances en relación con otros sectores económicos de la lista, ni la función que desempeña consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en este proceso. En este contexto, solicitamos al Gobierno que garantice la finalización y la adopción de la lista para que presente a la Comisión de Expertos información sobre cualquier progreso realizado en este sentido, y que proporcione una copia de la lista una vez que haya sido adoptada.

Los miembros empleadores agradecen una vez más al Gobierno la información escrita y de otro tipo presentada a la Comisión. Tomamos nota de que la OIT ya está prestando su valiosa asistencia en el marco del proyecto de la Unión Europea y la OIT sobre el comercio para el trabajo decente ejecutado a partir de 2021, y alentamos al Gobierno a solicitar más asistencia técnica a la OIT para aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos a fin de aplicar estrategias eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil, sobre la base de consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Para concluir, queremos subrayar que hasta que no exista el último caso de las peores formas de trabajo infantil en el planeta, es necesario que los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la propia OIT sigan trabajando.

Miembro trabajador, Ghana. La aplicación del Convenio por parte de Ghana, tanto en la legislación como en la práctica, suscita graves preocupaciones. El trabajo infantil y sus fenómenos asociados siguen siendo un reto en Ghana. Según la séptima ronda de 2017 de la encuesta sobre los niveles de vida de Ghana, más de 2 millones de niños con edades comprendidas entre los 5 y los 14 años realizan alguna actividad económica remunerada; el 78 por ciento de estos niños trabajan en la agricultura, la silvicultura y la pesca. También hay niños en el comercio mayorista y minorista, la minería, la explotación de canteras, la industria manufacturera, la construcción, el transporte, el almacenamiento, el alojamiento y los servicios de alimentación.

El trabajo infantil niega a los niños su infancia y su futuro. Pierden oportunidades educativas, están expuestos a la explotación, incluida la comercial y sexual, y a los matrimonios precoces. A los niños que trabajan se les niega la movilidad social, con lo que se les sustraen oportunidades de empleo remunerado para acceder a mayores ingresos en el futuro y, en algunos casos, quedan atrapados en un ciclo de pobreza. En última instancia, Ghana saldrá perjudicada, ya que, implícitamente, el país pierde su capacidad de recursos humanos, muy necesaria para el desarrollo.

También observamos que, con la creciente participación de los niños en el mercado laboral, a los adultos se les niegan las oportunidades de empleo y también se ven socavados sus derechos negociados.

A pesar de que Ghana fue el primer país en ratificar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de que ha ratificado numerosos instrumentos regionales, continentales e internacionales, y de que ha aprobado leyes de ámbito nacional, la desgracia del fenómeno del trabajo infantil en país se debe a una aplicación ineficaz de sus propias leyes y políticas.

La creación del Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil y el desarrollo de los Planes Nacionales de Acción (1 y 2) destinados a desarrollar estrategias holísticas que incluyan la promoción, la aplicación y el seguimiento de las zonas libres de trabajo infantil.

Reconocemos que esta y otras iniciativas dirigidas a sectores dominantes como la agricultura (cacao/pesca), la minería, las canteras, la construcción, el transporte y los servicios (la venta ambulante, la mendicidad y el porteo) han tenido un éxito desigual. Estas intervenciones han dado lugar a la retirada de un total de 1 088 niños de las peores formas de trabajo infantil para el periodo 2017 y 2020. Otros resultados incluyen un total de 556 casos de trata de personas investigadas, de las cuales 89 fueron acusadas y procesadas y 88 de ellas condenadas. Sin embargo, estas intervenciones directas no se han generalizado habida cuenta de la magnitud del trabajo infantil especialmente en áreas como el cacao, la pesca marina en el lago Volta, la palma de aceite, la construcción y la minería, entre otras. En lo que respecta a la pesca en el lago Volta, por ejemplo, que tiene más de 12 distritos, las intervenciones directas se han centrado en 3 de ellos, desatendiendo a 9 de los 12, de forma que queda mucho trabajo por hacer en la pesca en el lago Volta. El Gobierno tendrá que redoblar sus esfuerzos para garantizar que los distritos y las asambleas municipales den prioridad a la cuestión del trabajo infantil en sus procesos de planificación a medio y largo plazo y proporcionen los recursos adecuados.

Los interlocutores sociales han desempeñado un papel fundamental en los avances logrados hasta ahora. Estamos trabajando juntos para incluir cláusulas sobre el trabajo infantil en los convenios colectivos de los centros de trabajo. Las pruebas son abrumadoramente claras: allí donde los interlocutores sociales colaboran eficazmente, el trabajo infantil está ausente o se ha erradicado totalmente. En la última década, por ejemplo, el Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU) del Congreso de Sindicatos de Ghana, utilizando el concepto de zona libre de trabajo infantil, ha identificado, retirado, reintegrado y reubicado a más de 6 000 niños que trabajaban en la pesca, el cacao, la palma de aceite y en las comunidades productoras de arroz. Estos niños han sido escolarizados o se les ha proporcionado formación para el empleo.

El Gobierno debe redoblar, ampliar y acelerar sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil y cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio. El Gobierno debe garantizar que el artículo 101A de la Ley de Delitos Penales de 1960 (Ley núm. 29), enmendada por la Ley de Delitos Penales (enmienda) de 2012, se modifique de nuevo, en consulta con los interlocutores sociales, para alinearse con el Convenio. En relación con la lista de trabajos peligrosos, instamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, garantice que la lista se finalice sin demora y se envíe un informe de situación a la OIT. Con respecto al *trokosi*, nos preocupa que, al estar esta práctica vinculada a la cultura y la tradición, prosiga clandestinamente, por lo que es importante que el Gobierno vele porque se prohíba no solo en la ley, sino también en la práctica.

En conclusión, como delegados de los trabajadores, solicitaremos la asistencia técnica de la OIT para garantizar que contamos con el apoyo, la capacidad y los recursos necesarios para hacer frente a todas las formas de trabajo infantil, especialmente las

peores, de acuerdo con los principios de la Alianza 8.7 y las obligaciones de Ghana en virtud del Convenio.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), se suman a esta 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, junto con la libertad de asociación y la abolición del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas laborales internacionales fundamentales, incluido el Convenio.

Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular. Agradecemos a la Oficina y le damos todo nuestro apoyo por su constante compromiso en la promoción de los derechos laborales en Ghana.

Ghana es un socio importante de la Unión Europea en la región, incluso en materia de seguridad. Ghana tiene un historial encomiable en materia de democracia, como se demostró una vez más con las elecciones de diciembre de 2020. Ghana y la Unión Europea mantienen una relación estrecha y constructiva con arreglo al Acuerdo de Cotonú, potenciado por el Acuerdo de Asociación Económica, que abarca el comercio y la cooperación al desarrollo. La rúbrica del nuevo acuerdo tras las negociaciones posteriores a Cotonú sobre una Asociación Unión Europea/África, el Caribe y el Pacífico reafirma no solo nuestro compromiso conjunto sobre los aspectos comerciales del desarrollo sostenible, sino en general para proteger, promover y cumplir los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios democráticos y para reforzar el Estado de derecho y la buena gobernanza.

Ghana tiene la ambición de llevar a cabo su transición económica con «Ghana Beyond Aid», lo que implica importantes reformas de su economía y gobernanza, que incluyen medidas ambiciosas para reducir el trabajo infantil.

Basándonos en las observaciones de la Comisión de Expertos, constatamos con pesar que existe un número importante de casos de venta y tráfico de niños, y de que se siguen denunciando delitos relacionados con la utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía y para espectáculos pornográficos, así como prácticas bajo el sistema del *trokosi a* pesar de estar prohibidas por la ley.

Además, la Unión Europea y sus Estados miembros están preocupados por la persistente práctica de ocupar niños en trabajos peligrosos. Instamos al Gobierno a que siga esforzándose por aplicar y reforzar medidas eficaces y con plazos definidos para evitar que los niños se conviertan en víctimas de trata y para apartarlos de todas las formas de trabajo infantil, en particular de las peores formas de trabajo infantil, y garantizar su rehabilitación e integración social. También pedimos al Gobierno que tome rápidamente las medidas necesarias para incorporar la lista de tipos de trabajos peligrosos en su legislación.

Saludamos la información escrita proporcionada por el Gobierno. También tomamos nota de los progresos realizados en las investigaciones y los enjuiciamientos de los casos de trata y de los avances en la aplicación de los planes nacionales de acción

para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y para la eliminación de la trata de seres humanos.

Alentamos al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos y su compromiso con la Oficina y a que busque más asistencia técnica de otros actores relevantes, incluso dentro de la Alianza 8.7. Apoyamos estos esfuerzos, incluso a través de una estrecha cooperación con el Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales, y alentamos al Gobierno a reforzar su compromiso a través de iniciativas como la alianza para la producción sostenible de cacao, que incluye el diálogo entre las múltiples partes interesadas y el apoyo operativo, así como el proyecto conjunto de la Unión Europea y la OIT para poner el comercio al servicio del trabajo Decente. En el contexto de este último, la Oficina de la OIT está prestando asistencia técnica a los mandantes tripartitos. También podemos esperar que los esfuerzos de Ghana para eliminar el trabajo infantil se amplíen aún más con el apoyo adicional en el marco de la programación de la cooperación de la Unión Europea para 2021-2027, dirigido específicamente a la abolición del trabajo infantil, la trata y el abuso.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y asociación con Ghana para promover el trabajo decente en todo el mundo, y la abolición del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, y la trata y el abuso de niños en particular.

Miembro gubernamental, Malí. Hago uso de la palabra en nombre del Gobierno de Malí para apoyar los esfuerzos realizados por la República de Ghana y para alentarla a continuar las reformas que se están llevando a cabo para aplicar el Convenio. Además, el Gobierno de la República de Malí pide a la Oficina Internacional del Trabajo que siga apoyando al Gobierno de Ghana con miras a la plena aplicación de Convenio.

Miembro gubernamental, Reino Unido. El Reino Unido y Ghana tienen una alianza sólida e histórica. Estamos trabajando juntos para apoyar la visión de «Ghana Beyond Aid», combatir la desigualdad y establecer las bases para una futura prosperidad mutua. Es esencial avanzar para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, e instamos al Gobierno de Ghana a que continúe sus esfuerzos para abordar esta cuestión.

Los niños son uno de los grupos más vulnerables a la explotación y sometidos a trabajo forzoso, y se requieren soluciones específicas para protegerles de cualquier tipo de daño. El Gobierno del Reino Unido sigue impulsando la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro.

La producción de cacao es importante para la economía de Ghana, ya que sostiene a millones de hogares agrícolas, pero nos preocupa que haya aumentado el trabajo infantil peligroso en el sector. Saludamos las medidas que está adoptando el Gobierno de Ghana, en particular en lo que respecta al acceso a la educación.

El impacto de la COVID-19 incluye el aumento del riesgo de trabajo infantil. Acogemos con agrado el compromiso del Ministro de Educación de mantener las escuelas abiertas, y el hecho de que la mayor parte de los niños hayan regresado a la escuela. La COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres y las niñas, y para hacer frente el trabajo infantil es importante garantizar que las niñas vuelvan a la escuela.

Nos complace ver el compromiso de la Ministra de Género, Infancia y Protección Social con la lucha contra la trata de niños y agradecemos la información del Gobierno sobre el número de casos investigados y procesados, así como sobre las condenas impuestas. Esperamos que el Ministerio pueda reforzar los sistemas de protección

social, incluyendo las transferencias de dinero en efectivo para reducir los riesgos de trata y de trabajo infantil.

Acogemos con satisfacción que muchos niños hayan sido retirados de las peores formas de trabajo infantil e instamos al Gobierno a que comparta más información sobre los casos de niños que han sido utilizados en la pornografía. Además, si bien es importante que el sistema del *trokosi* haya sido ilegalizado y que el Gobierno se comprometa con las comunidades para apoyar su abolición, pedimos que se controle la incidencia constante de casos sospechosos.

Instamos al Gobierno de Ghana a que continúe sus importantes esfuerzos.

Miembro trabajadora, Noruega. Voy a hablar en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. La trata de personas es la esclavitud moderna. Se trata de un delito y de una grave vulneración de los derechos humanos. Ghana sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas. En cuanto a la trata interna, los niños se ven afectados por las peores formas de trabajo, a saber, por la realización de trabajos peligrosos. Muchos niños ghaneses de hasta 4 años de edad son víctimas de trata, desde sus hogares y pueblos de origen, para trabajar en actividades pesqueras en el lago Volta. Para la mayoría de nosotros, son solo historias y estadísticas que leemos en las publicaciones de la OIT. En marzo de 2019, la CNN, en su programa «Freedom Project», emitió documentales desgarradores sobre los niños que se dedican a la pesca en el lago Volta. Cada día que se meten en ese lago para recoger las redes no saben si saldrán vivos o se convertirán en otro cadáver anónimo en el fondo del lago. Para el «amo», como se llama comúnmente al propietario de esclavos, no son seres humanos, sino simples herramientas de producción. La CNN nos hizo ver que estos niños son seres humanos visibles, y también tienen sueños y nombres. Uno de ellos es Adam. Le gustaría estar en la escuela, pero se ve obligado a pescar hasta doce horas al día, siete días a la semana sin descanso.

Los sindicatos de los países nórdicos están profundamente preocupados por estas vulneraciones de los derechos. Instamos al Gobierno a tomar medidas inmediatas para eliminar las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno debe seguir trabajando para que todos los niños tengan acceso a la educación básica gratuita. Ghana cuenta con un marco legal relativamente bueno para combatir la trata de personas, el reto está en su aplicación. Esto exige una estrecha colaboración con los interlocutores sociales, los gobernantes tradicionales y las comunidades locales para aislar y abordar las causas profundas de estas formas de trabajo infantil y las razones por las que aún persisten. Se espera que Ghana, como pionera de la liberación de la dominación colonial en el continente africano, tome la delantera en la eliminación de cualquier forma de servidumbre. Solo hace falta voluntad política.

Miembro gubernamental, Suiza. La erradicación de las peores formas de trabajo infantil, que es el objetivo del Convenio, es un principio aplicable universalmente a todos los menores de 18 años, y constituye uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede gran importancia a este convenio fundamental.

Si bien se reconocen los esfuerzos realizados por el Gobierno de Ghana para eliminar el trabajo infantil y hacer obligatoria la enseñanza primaria, muchos niños siguen siendo explotados y expuestos a las peores formas de trabajo, sobre todo en el sector agrícola (incluidos la producción de cacao y la pesca) y en el trabajo doméstico, pero también en la minería artesanal del oro. Además, los menores de 18 años siguen estando expuestos a diversas formas de trabajo en la pornografía.

Suiza considera que la aplicación del Plan nacional de acción para la eliminación de la trata de personas es insuficiente. Sin embargo, la lucha contra la trata de personas, incluidos los niños, debe ser lo más intensa posible en todos los países.

Todavía hay diversas lagunas en la legislación y en la práctica. Por lo tanto, Suiza alienta al Gobierno de Ghana a adoptar las medidas necesarias para poner su legislación de conformidad con el Convenio. En particular, Suiza recomienda que Ghana adopte, a la mayor brevedad, todas las medidas necesarias para mejorar su sistema de información sobre el número de procedimientos penales relativos a la trata de menores de 18 años, así como sobre el número de víctimas de la trata. Los casos de delitos penales deben ser objeto de sanciones lo suficientemente disuasorias, que se apliquen estrictamente a los autores en todos los casos.

Suiza seguirá colaborando con el sector del cacao de Ghana para combatir el trabajo infantil. El número de niños que realizan trabajos peligrosos sigue siendo demasiado elevado. Por último, Suiza alienta al Gobierno a que elimine el sistema *trokosi* en la práctica y a que conciencie a los pueblos indígenas de sus peligros e intensifique sus esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo infantil.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. La delegación argelina desea apoyar los esfuerzos realizados por la República de Ghana en el marco de la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Asimismo, la delegación argelina desea elogiar los esfuerzos y el trabajo realizados por el Gobierno de Ghana y su estrecha implicación en la consulta con todos los interlocutores interesados, en particular los sindicatos y los empleadores, para reforzar la protección de los niños contra todas las formas de abuso y explotación. Como hemos visto, la creación de un Comité Directivo Nacional sobre el trabajo infantil, como máximo órgano que proporciona una red y una asociación institucional eficaces, es una fuerte señal de la voluntad del Gobierno ghanés de intercambiar buenas prácticas y reforzar la cooperación.

Por último, la delegación argelina desea alentar a la República de Ghana a que refuerce las actividades de seguimiento, así como las inversiones en el ámbito de la educación y la formación, con el fin de hacer frente a las peores formas de trabajo infantil de forma duradera, y ganar una lucha que forma parte de los diferentes niveles de desarrollo de la sociedad, teniendo en cuenta la complejidad de los problemas socioeconómicos y culturales de Ghana.

Miembro gubernamental, Estados Unidos. El Gobierno de los Estados Unidos lleva más de veinte años colaborando estrechamente con el Gobierno de Ghana para eliminar las peores formas de trabajo infantil. A través de esta cooperación, también nos hemos comprometido con el Gobierno, los interlocutores sociales y la sociedad civil para reducir la prevalencia del trabajo infantil en el país, especialmente en los sectores del cacao, la minería del oro y la pesca. Nos alienta la voluntad política demostrada por el Gobierno para combatir el trabajo infantil en el país, incluidos sus esfuerzos de coordinación en materia de trabajo infantil y el aumento significativo de las investigaciones y condenas de quienes infringen las leyes sobre trabajo infantil.

Sin embargo, siguen existiendo importantes desafíos. Instamos encarecidamente al Gobierno a que aplique plenamente las recientes observaciones de la Comisión de Expertos, incluso tomando medidas inmediatas para revisar la lista de ocupaciones y actividades peligrosas para los niños. También es imperativo que el Gobierno aborde las cuestiones relativas a la ausencia de información en las memorias que envía a la OIT. A tal efecto, observamos que en el informe de 2019 del USDOL sobre las peores formas de

trabajo infantil se insta al Gobierno a aplicar las siguientes recomendaciones clave: garantizar que las leyes prohíban penalmente todas las formas de explotación sexual comercial de niños, incluso prohibiendo el uso de niños en actuaciones pornográficas; garantizar que las leyes prohíban penalmente el uso de niños en todas las actividades ilícitas, incluso en la producción y el tráfico de drogas; fortalecer la inspección de trabajo autorizando a los inspectores a evaluar las sanciones por infracciones laborales, y proporcionándoles recursos adecuados para cumplir su mandato, y replicar, crear y ampliar modelos eficaces para el trabajo infantil.

Estados Unidos mantiene su compromiso de colaborar con el Gobierno de Ghana, en particular a través de nuestros proyectos de asistencia técnica en curso, cuyo objetivo es luchar contra el trabajo forzoso y la trata de niños con fines de explotación laboral, empoderar económicamente a las adolescentes y reforzar la capacidad de las cooperativas de cacao para abordar los problemas del trabajo infantil. Animamos al Gobierno a que siga colaborando estrechamente con la OIT y otras partes interesadas del ámbito internacional.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto**. Hemos tomado nota de la declaración realizada por el Gobierno de Ghana en relación con la aplicación del Convenio. También hemos leído la información sobre los esfuerzos realizados por el Gobierno de Ghana. Vemos que su marco legislativo, institucional y político ha sido adoptado y esto es un signo importante de que desea combatir todas las formas de explotación en el país y asegurar que los niños puedan desarrollarse como deberían.

También tomamos nota del trabajo realizado por el Gobierno para tratar de mejorar el acceso a la educación y evitar que los niños participen en cualquier trabajo peligroso. Hemos visto que se ha reforzado el sistema escolar y que ahora se contratan profesores competentes. También se han mejorado los programas escolares. Asimismo, tomamos nota de que el Gobierno de Ghana ha logrado que la enseñanza secundaria sea gratuita y obligatoria, una iniciativa que comenzó en 2018. El Gobierno ha tomado medidas para tratar de mejorar la productividad en el sector del cacao con el fin de aumentar los ingresos de los agricultores de ese sector; con esto se pretende superar el problema de la pobreza, que redunda en trabajo infantil.

El Gobierno de Ghana y los interlocutores sociales han tratado también de sensibilizar al país sobre el trabajo infantil y se han realizado esfuerzos a nivel nacional con este fin. Vemos que ahora se está realizando un gran trabajo social y que diferentes grupos están implicados en tratar de sacar a los niños del trabajo y de mantener a sus familias, y garantizar que los niños puedan ser dirigidos a la educación y a otras actividades. Todo ello dentro de un marco legislativo que pretende luchar contra la trata de personas.

Es un trabajo digno de elogio. En conclusión, deseamos expresar nuestro apoyo a todo lo que ha hecho Ghana para aplicar el Convenio.

Miembro gubernamental, Canadá. Agradecemos al Gobierno de Ghana la información actualizada que ha proporcionado sobre su aplicación del Convenio. Canadá cree firmemente que todos los niños, en particular las niñas, tienen derecho a alcanzar su pleno potencial a través de un acceso seguro y equitativo a la educación, que es un elemento fundamental para erradicar el trabajo infantil. A este respecto, elogiamos los esfuerzos del Gobierno de Ghana para proporcionar y mejorar el acceso a la enseñanza obligatoria, básica, universal y gratuita a sus ciudadanos.

Sin embargo, estamos profundamente preocupados por los continuos informes sobre las peores formas de trabajo infantil en Ghana, por ejemplo: el reclutamiento de

niños para su uso en la producción de pornografía; el trabajo infantil peligroso en el cultivo de cacao y la minería del oro; la trata de niños con fines de trabajo forzoso en la pesca y el servicio doméstico, y la servidumbre ritual bajo el sistema *trokosi*.

El Gobierno de Ghana debe intervenir para proteger a sus niños de las peores formas de trabajo infantil y rehabilitar a su juventud. Por lo tanto, instamos al Gobierno a tomar medidas inmediatas para:

- adoptar una ley que prohíba el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para su utilización en la pornografía o las actuaciones pornográficas;
- adoptar los marcos de actividades peligrosas que sean precisos para evitar que los niños trabajen en sectores peligrosos;
- intensificar todas las medidas para investigar y detener a los culpables, y enjuiciar los casos relacionados con las peores formas de trabajo infantil, incluida la trata de niños;
- proporcionar servicios multisectoriales, como el apoyo psicosocial, la educación y la capacitación económica de las familias, e invertir en sistemas de protección de la infancia, especialmente para los niños apartados de las peores formas de trabajo infantil, y
- por último, hacer un seguimiento y proporcionar estadísticas anuales desglosadas por género a la OIT.

Esperamos sinceramente que en la próxima memoria del Gobierno de Ghana a la Comisión de Expertos se pongan de relieve algunos progresos y deseamos al Gobierno todo el éxito posible a medida que sigue adelante.

Miembro gubernamental, Etiopía. Quisiéramos agradecer su presentación al Director de Asuntos Laborales de Ghana. Etiopía desea tomar buena nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno de Ghana para revisar sus marcos legislativos a fin de cumplir con el Convenio. Estas medidas son, en nuestra opinión, pasos positivos en la dirección correcta, ya que los instrumentos legales ayudarán a erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en Ghana. El Gobierno de Ghana también ha informado a este augusto órgano de que está trabajando en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas en la revisión de su sistema jurídico. Aplaudimos la disposición del Gobierno de Ghana a seguir trabajando con los interlocutores sociales, y, en particular, con la OIT, para hacer efectivos los principios consagrados en el Convenio.

Los esfuerzos realizados por el Gobierno de Ghana para avanzar en la aplicación del Convenio son encomiables. Por lo tanto, quisiéramos alentar a la OIT a que preste asistencia técnica para complementar los esfuerzos del Gobierno para fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el país y garantizar la plena aplicación del Convenio. Por último, esperamos que la Comisión tenga en cuenta en sus conclusiones los esfuerzos realizados por el Gobierno de Ghana.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. El año 2021 es el Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. Fue declarado como tal con el objetivo de fomentar acciones legislativas y prácticas para erradicar el trabajo infantil en todo el mundo. Sabemos que la mayor parte del trabajo infantil se realiza en África y, en particular, en la agricultura. No será posible progresar a nivel mundial si no apoyamos a los países africanos para que aborden este problema.

Ghana fue uno de los primeros países en ratificar el Convenio. Esto ocurrió hace más de veinte años y fue una señal alentadora del compromiso de tomar medidas pertinentes. La campaña de ratificación sentó las bases de varias iniciativas importantes propuestas por los sindicatos y la sociedad civil del país. Estas iniciativas son cuidadosamente estudiadas y evaluadas críticamente por los expertos internacionales de la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, incluida la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, para la agricultura y la pesca. La conclusión es que merecen un apoyo serio y su multiplicación.

En la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines conocemos bien los esfuerzos para acabar con el trabajo infantil realizados en Torkor, uno de los asentamientos del lago Volta. Allí se utilizaba masivamente a los niños en la pesca en el lago y se producían numerosos accidentes, también mortales. Esto acabó cuando los habitantes de la localidad, las autoridades y los líderes morales, inspirados por los activistas del Sindicato General de Trabajadores Agrícolas del Congreso de Sindicatos de Ghana, unieron sus fuerzas y, con el apoyo del Estado, retiraron a los niños de los barcos de pesca. Pero Torkor es solo uno de los más de 1 000 pueblos que rodean el lago Volta en los que se sigue traficando con niños y explotándolos. El ejemplo de Torkor debería repetirse 1 000 veces, lo que solo es posible con la adopción de una política estatal y un programa de acción pertinentes. Hay otras iniciativas que requieren el apoyo inmediato del Gobierno, siendo las zonas libres de trabajo infantil una de ellas.

En la actualidad, 2 millones de niños siguen necesitando desesperadamente que el Gobierno actúe. La Comisión de Expertos elaboró un informe con fundamentos sólidos y recomendaciones directas. Se debe alentar al Gobierno de Ghana a que haga pleno uso de los conocimientos técnicos proporcionados y a que coopere con los sindicatos en el desarrollo, la adopción y la aplicación de las medidas que se necesitan urgentemente. Esto, por supuesto, requerirá la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Camerún. En efecto, la lectura del documento sometido por el Gobierno ghanés muestra bien los esfuerzos realizados por los poderes públicos de Ghana para aplicar y respetar el Convenio. Teniendo en cuenta todos estos esfuerzos encomiables, el Camerún felicita al Gobierno de Ghana por todos las iniciativas y gestiones realizadas. Asimismo, el Camerún agradece a la Comisión que tenga en cuenta los esfuerzos de Ghana y que considere que este país está firmemente comprometido en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil. En este sentido, el Gobierno del Camerún pide al país hermano de Ghana que continúe solicitando el apoyo de la Oficina para mejorar la lucha contra el trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Zimbabwe. Zimbabwe ha tomado nota de la declaración del representante de la República de Ghana y de las intervenciones de otros delegados, especialmente las de los miembros trabajadores y los miembros empleadores.

La erradicación del trabajo infantil, especialmente de sus peores formas, es un objetivo que nos comprometimos a perseguir colectivamente cuando la Conferencia adoptó el Convenio. A Zimbabwe le complace saber que Ghana está trabajando para erradicar las peores formas de trabajo infantil. El representante de la República de Ghana informó a esta augusta cámara sobre varias intervenciones que están abordando las peores formas de trabajo infantil en diferentes sectores, incluidas las comunidades. Por lo tanto, Zimbabwe insta a la Oficina a seguir apoyando los esfuerzos de Ghana para abordar plenamente las peores formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Namibia. Namibia aprovecha esta oportunidad para unirse al debate sobre el Convenio, y sobre las seis observaciones y las cinco solicitudes directas formuladas en el Informe de la Comisión, en 2020, sobre la República de Ghana. Namibia toma nota de los progresos realizados por la República de Ghana sobre la aplicación del Convenio objeto de examen por la Comisión y, en particular, de los 556 casos de trata de personas que han sido investigados, lo que ha llevado a procesar a 89 personas acusadas y a que 88 de esas personas fueran condenadas. Se trata de un progreso encomiable.

Namibia también observa que las leyes y políticas de la República de Ghana se ajustan al propósito y al espíritu del artículo 3, *b)* del Convenio al destacar la prioridad de la lucha contra la explotación de niños, garantizando la investigación de los casos y el establecimiento de penas mínimas en la política de condena y de prisión. En nuestra opinión, esta postura respalda la seriedad con la que el Gobierno está abordando las peores formas de trabajo infantil.

Además, Namibia toma nota de los progresos realizados y de las medidas adoptadas por el Gobierno de Ghana en lo que respecta a la prevención de la participación de niños en trabajos peligrosos y a su retirada de los mismos, que incluyen la mejora del acceso a la educación, la formación de profesores competentes, la subvención por capitación y los programas de alimentación escolar de Ghana. En última instancia, esto ha dado lugar a una mejora de la tasa de matriculación en la enseñanza primaria y secundaria, que se sitúa en el 98 por ciento y el 95 por ciento, respectivamente.

En conclusión, Namibia aprovecha esta oportunidad para agradecer a la Comisión sus observaciones y solicitudes directas constructivas y, en el mismo espíritu, pedimos a la Organización Internacional del Trabajo que siga apoyando al Gobierno de la República de Ghana con toda la asistencia técnica que pueda necesitar para garantizar la eliminación efectiva de todas las formas de trabajo infantil a medida en que construye mejor.

Representante gubernamental. Gracias por la oportunidad que se me ha dado de hacer un resumen y permítanme aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a todos los que han contribuido al debate. También agradezco a la Comisión de Expertos el análisis exhaustivo de la situación en Ghana.

Quiero reiterar que Ghana es un país defensor de los derechos humanos, y como tal no vamos a cejar en nuestros esfuerzos por conseguir la libertad de todos los ghaneses, especialmente de los niños, ni por erradicar totalmente el trabajo infantil. Vamos a continuar realizando esfuerzos a fin de garantizar el éxito de nuestra lucha para reducir o eliminar todas las formas de trabajo infantil.

Seguiremos mejorando nuestra legislación. Sin duda, una cooperación más estrecha, especialmente con todos nuestros asociados para el desarrollo, ayudará a que al menos exploremos todas las vías y las nuevas técnicas para asegurarnos de que la amenaza del trabajo infantil se erradica de nuestro suelo.

Con esto quiero decir que la ya amplia cooperación entre Ghana e instituciones como la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, la Unión Europea, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el GIC y muchas otras organizaciones continuará. Asimismo, exploraremos la posibilidad de asegurar que añadimos valor a las acciones de tantos de estos asociados para el desarrollo, que también tienen que garantizar que trabajamos para erradicar el trabajo infantil.

Seguiremos extendiendo una invitación abierta a cualquier organización que esté dispuesta a trabajar con Ghana a fin de garantizar que los niños no sean explotados. Creemos firmemente que nuestros niños son nuestro futuro. Los niños son la próxima generación, así que si no cuidamos bien de ellos, si no les preparamos, si no les damos las libertades necesarias para que puedan desarrollarse por sí mismos, quizá no podamos legarles un futuro por el que merezca la pena vivir.

También seguiremos trabajando con nuestros socios tripartitos para garantizar que alcanzamos nuestro objetivo colectivo de erradicar el trabajo infantil de Ghana. La encuesta sobre el trabajo en Ghana de 2014 indicó que unos 1,9 millones de niños realizan trabajos productivos. Pero entre 2014 y ahora, se ha hecho un trabajo colectivo y también hemos hecho un esfuerzo bastante grande. EL 95 por ciento de nuestros niños en edad escolar asisten a la escuela secundaria y el 98 por ciento asisten a la escuela primaria, pero nuestro compromiso se orienta a: ¿qué está pasando con el 5 y el 2 por ciento restantes? Es posible que estén siendo explotados. Trabajaremos para garantizar un 100 por cien de matriculación y un 100 por cien de retención escolar, así como una enseñanza y unos servicios escolares de calidad.

En este contexto también puedo alegar que Ghana y sus asociados para el desarrollo han hecho lo que ha podido, pero que también necesitamos la cooperación de otros actores con los que trabajar.

Los principales productos de exportación de Ghana son el oro y el cacao. El cacao es un producto agrícola que en Ghana no se cultiva en plantaciones sino en pequeños sistemas agrícolas. La mayor parte de los agricultores que se dedican al cultivo de cacao son pobres. Sus productos se compran a precios muy bajos y muchos de ellos no ganan lo suficiente para cubrir sus necesidades ni las de sus granjas. De cara al futuro, quiero pedirles a todos los que participan en la cadena mundial del cacao que velen por que los agricultores que cultivan el cacao cobren lo que corresponde a los esfuerzos que realizan, para evitar de esta manera que sus hijos también tengan que participar en la producción de cacao.

Para terminar, quiero reiterar de nuevo que Ghana se compromete a garantizar que todos los niños son sustraídos a todas las formas de abuso infantil y que continuaremos cooperando y colaborando con todas las organizaciones, en particular con la OIT, para garantizar que este objetivo se alcanza, especialmente teniendo en cuenta nuestro propio objetivo de erradicar el trabajo infantil para 2025. Confío en que podremos lograrlo y para ello necesito su apoyo.

Miembros empleadores. En sus observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores desean recordar que la estimación global, como se menciona en una publicación de 2018 de la OIT titulada *Ending Child Labour by 2025: A Review of Policies and Programmes*, indica que 152 millones de niños, 64 millones de niñas y 88 millones de niños pequeños, se encuentran en situación de trabajo infantil en todo el mundo, lo que representa casi uno de cada diez niños de todo el mundo.

Estas cifras se han visto ciertamente exacerbadas por la pandemia de COVID-19, que ha empujado a los grupos vulnerables hacia mayores niveles de pobreza. Tenemos algunos graves alegatos en relación con este caso y no podemos hacer la vista gorda ante las prácticas de trabajo infantil, sobre todo en lo que respecta a la persistencia de casos relacionados con las peores formas de trabajo infantil.

Es buena noticia escuchar que el Gobierno de Ghana se está tomando en serio este caso, y está trabajando en colaboración con las partes interesadas nacionales e internacionales, y recibiendo la asistencia técnica de la OIT. Los miembros empleadores

desean agradecer de nuevo al Gobierno y a los trabajadores la útil información, especialmente sobre la aplicación del Convenio en la práctica. También queremos dar las gracias a todos los delegados por sus presentaciones e ideas.

Nos complace escuchar todas las medidas que ha tomado el Gobierno de Ghana para hacer frente a este persistente y grave problema. Hay una necesidad real y urgente de actuar, y los miembros empleadores esperan que los esfuerzos del Gobierno estén a la altura de la tarea. Ghana debe tomar medidas rápidas para garantizar un impacto concreto en la vida de los niños. Los miembros empleadores esperan que el Gobierno continúe adoptando medidas concretas para garantizar la protección de un número importante de niños y niñas que siguen siendo vulnerables a la trata y a la explotación sexual comercial, y que podamos ser testigos pronto de algún progreso en relación con el estado de cosas descrito.

Una vez más, los miembros empleadores recuerdan la importancia de presentar las memorias a la Comisión de Expertos a su debido tiempo, ya que solo así la supervisión de la OIT puede funcionar adecuadamente, y de proporcionar información adecuada antes de la discusión del caso. A la luz del debate, los miembros empleadores invitan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a explorar nuevas formas de luchar contra el trabajo infantil y sus peores formas, así como de abordar las causas profundas del problema. Además, los miembros empleadores quieren recomendar al Gobierno que: intensifique sus esfuerzos para garantizar que todas las prácticas de trabajo infantil, incluidas sus peores formas, dejen de ser una realidad en el país; garantice que el ámbito de aplicación del artículo 101A de la Ley de Delitos Penales, modificada en 2012, se extienda a los chicos y chicas menores de 18 y 16 años y que los delitos se persigan adecuadamente también para esta franja de edad; asegure que la revisión política de la lista de tipos de trabajos peligrosos, que figura en el artículo 91 de la Ley de la Infancia de 2008, en consonancia con el artículo 4, 1) y 3) del Convenio, se lleve a cabo, se apruebe y sea comunicada por el Gobierno en su memoria periódica, y se proporcione información detallada sobre los programas de acción, especialmente sobre el Plan nacional de acción para la eliminación de la trata de personas y su impacto real.

Miembros trabajadores. Hemos escuchado atentamente el interesantísimo debate y tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Ghana. Todo el mundo estará de acuerdo en que los efectos del trabajo infantil son muy graves y perjudiciales para la movilidad social de los niños, así como en lo que respecta a las limitaciones de desarrollo que sufren esos niños. En muchos casos, esto los condena a un ciclo vital de pobreza y delincuencia.

Compartimos las profundas preocupaciones y lamentaciones expresadas por la Comisión de Expertos en su informe y, en particular, destacamos que el Gobierno no envía la información en respuesta a las solicitudes de la Comisión de Expertos. Asimismo, hacemos hincapié en el resurgimiento del trabajo infantil en la industria del cacao y en las terribles condiciones de esclavitud en las que trabajan los niños, especialmente en la zona del lago Volta. Destacamos también el aumento del riesgo de explotación de los niños que trabajan en la calle, en el porteo, en la minería artesanal y en la agricultura, y señalamos que la explotación de los niños también es frecuente en la región petrolera de Ghana.

Por lo tanto, el Gobierno debe adoptar con carácter de urgencia medidas efectivas y oportunas, incluido un auténtico y amplio Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que esté actualizado, para evitar que los niños se conviertan en víctimas de la trata de personas y para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Sería importante dotar de recursos a los inspectores de trabajo. El Gobierno debe garantizar que los niños rescatados sean rehabilitados y reintegrados en la sociedad. Instamos al Gobierno a que siga colaborando con la OIT, incluidos el Proyecto OIT-IPEC y el Proyecto de Comercio para el Trabajo Decente de la Unión Europea y la OIT, a fin de supervisar y eliminar eficazmente el trabajo infantil en las cadenas de suministro, y abordar los comentarios de la Comisión de Expertos.

El Gobierno debe tomar inmediatamente todas las medidas efectivas necesarias para impedir la participación de niños en la servidumbre *trokosi* y poner fin a esta práctica con carácter de urgencia. Es muy preocupante que el Gobierno no disponga de información sobre el estado actual de la práctica, incluida información sobre si ha sido erradicada o ha pasado a la clandestinidad.

El Gobierno ha indicado que, en colaboración con las partes interesadas, ha sensibilizado y educado a las autoridades tradicionales para la abolición de esta práctica. El Gobierno debe transmitir un informe sobre estas actividades que incluya la respuesta de las autoridades tradicionales e información sobre cualquier progreso realizado, en particular información sobre el número de menores de 18 años que están afectados por el sistema *trokosi* y sobre cuántos han sido retirados de este sistema, rehabilitados y reintegrados.

El Gobierno debe hacer un esfuerzo y dedicar una atención constante a esta cuestión a fin de abordar la creciente incidencia de las peores formas de trabajo infantil en Ghana. Acogemos con beneplácito la asistencia actual de la OIT a través del Proyecto de Comercio para el Trabajo Decente de la Unión Europea y la OIT, implementado a partir de 2021, y pedimos al Gobierno que acepte una misión técnica de la OIT, en el contexto de la asistencia técnica que la OIT proporciona actualmente, a fin de ayudar a acelerar los esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil sin demora.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con grave preocupación de que el Gobierno no había realizado progresos en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en el país y lamentó su reiterado incumplimiento en relación con el envío de información detallada a la Comisión de Expertos.

La Comisión lamentó profundamente la situación actual, en la que un elevado número de niños sigue realizando trabajos peligrosos en las industrias del cacao y la pesca y en la servidumbre doméstica. Además, tomó nota con gran preocupación de la información relativa a la trata de niños con fines de explotación laboral y sexual, así como de las condiciones inaceptables que experimentan las adolescentes atrapadas en el sistema *trokosi*. Además, la Comisión expresó su grave preocupación por el hecho de que la protección frente a los delitos relacionados con la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas solo se apliquen a los niños menores de 16 años, lo que infringe las disposiciones del Convenio.

Teniendo en cuenta esta discusión, la Comisión insta al Gobierno de Ghana a que, junto con la asistencia técnica, adopte medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **eliminar las peores formas de trabajo infantil, especialmente en la industria del cacao, el sector pesquero y el servicio doméstico; y garantizar que los niños víctimas de este trabajo peligroso sean retirados de estas situaciones y rehabilitados, en particular, proporcionándoles acceso a la educación y la formación profesional gratuitas;**
- **adoptar la *Lista del trabajo infantil peligroso en Ghana* e incorporarla sin demora a la Ley de la Infancia, y facilitar una copia de la misma a la Comisión de Expertos una vez adoptada;**
- **aplicar efectivamente la Ley contra la Trata de Personas y el Instrumento legislativo sobre la Trata de Personas, 2015, y proporcionar información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión sobre los avances realizados en este sentido, incluyendo el número de investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones penales impuestas desde 2015;**
- **evitar que los niños se conviertan en víctimas de trata y retirar a los niños que son víctimas de estas situaciones, incluso a través del Plan nacional de acción para la eliminación de la trata de personas;**
- **proteger a los niños de la práctica del *trokosi*, y librar a los niños víctimas de la misma;**
- **rehabilitar e integrar socialmente a los niños víctimas de la trata y del sistema *trokosi* y facilitar información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, y**
- **modificar el artículo 101A de la Ley de Delitos Penales de 1960 (Ley núm. 29), en su versión enmendada, para garantizar que todas las personas menores de 18 años estén protegidas frente a los delitos relacionados con la producción de pornografía y las actuaciones pornográficas de conformidad con el Convenio.**

La Comisión pide al Gobierno que, en el contexto de la actual asistencia técnica proporcionada por la OIT, acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT para ayudar sin demora a acelerar sus esfuerzos encaminados a eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Representante gubernamental. Ghana reconoce las conclusiones de la Comisión en relación con su presentación relativa a la aplicación del Convenio y agradece a la Comisión que haya tomado medidas al respecto. También hemos tomado nota de las preocupaciones planteadas en las conclusiones, así como de las cinco recomendaciones de la Comisión en este caso para apoyar a Ghana en la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas.

Ghana también ha tomado nota con gran preocupación de que la Comisión no ha reconocido toda la información relativa a las intervenciones del país mencionadas repetidamente en nuestra presentación. Entre ellas destacan la solidez del marco jurídico, el refuerzo de la aplicación de la ley, los enjuiciamientos, los programas de duración determinada y las oportunidades ofrecidas a más de 300 000 niños que, hasta la fecha, no habrían tenido acceso a la educación secundaria.

Sin embargo, Ghana quiere reiterar su compromiso inquebrantable en la defensa del respeto de los derechos humanos, incluida la abolición del trabajo infantil en todas sus formas, tal y como se presentó en la anterior intervención atenuante hecha ante esta augusta Comisión. Los esfuerzos de Ghana recibieron el apoyo de varios Gobiernos y de otros interlocutores formidables. Ghana seguirá haciendo partícipes a sus mandantes tripartitos e interlocutores en las conclusiones y recomendaciones de la Comisión, especialmente en relación con las reformas jurídicas, en concreto la revisión de la Lista del trabajo infantil peligroso de Ghana.

Ghana acoge con satisfacción la recomendación de la Comisión de que se envíe una misión de asesoramiento técnico de la OIT en el contexto de los actuales sistemas técnicos que brinda la OIT para ayudar a agilizar sus esfuerzos para poner fin a las peores formas de trabajo infantil.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Respuesta a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional

Las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre el uso generalizado por parte del Estado del trabajo forzoso en la cosecha de algodón son infundadas y no reflejan la situación real ni, lo que es más importante, los recientes logros alcanzados en la legislación y la práctica con objeto de:

1. prevenir el trabajo forzoso en general y, en particular, en la recolección del algodón, y
2. mecanizar la cosecha de algodón para reducir la recolección manual. A continuación, se ofrece información sobre los trabajos en curso en ambas esferas.

Aclaración acerca de la Ley sobre el Estado de Emergencia

La Ley sobre el Régimen Legal aplicable a las Emergencias, de 1990, fue derogada por la Ley sobre el Estado de Emergencia, de 2013. Sin embargo, en ninguna de estas leyes se hace referencia o se recurre al concepto de «necesidades de desarrollo económico», que se menciona en las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Prevención del trabajo forzoso

Normas jurídicas

Un paso importante en esta dirección es el hecho de que la Ley Constitucional, de 2016, introduce en la nueva versión de la Constitución de Turkmenistán una norma que prohíbe el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil.

Programas nacionales

Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos para 2021-2025

Mediante el decreto del Presidente de Turkmenistán de 16 de abril de 2021, se adoptó el Plan Nacional de acción sobre Derechos Humanos para 2021-2025.

En la elaboración del Plan se han tenido en cuenta las lecciones extraídas del Plan del quinquenio anterior (2016-2020) y las mejores prácticas internacionales, y se ha contado con la participación de un amplio abanico de partes interesadas, como organismos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, el mundo académico y organizaciones internacionales.

El Plan actual incluye una sección especial acerca de la «libertad de trabajo» en el capítulo sobre «Derechos sociales, económicos y culturales», en el que se prevén medidas destinadas a:

- mejorar la legislación en cuanto a la prohibición del trabajo forzoso;
- cooperar con la Organización Internacional del Trabajo en materia de prevención del trabajo forzoso;

- elaborar medidas para prevenir el uso del trabajo forzoso, en especial garantizando el cumplimiento de la legislación y reforzando el control de su observancia;
- garantizar el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos;
- adaptar la legislación sindical a las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y
- garantizar la persecución de los empleadores que infrinjan la legislación laboral en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo y la indemnización por daños a los trabajadores lesionados.

La presentación oficial del Plan a las partes interesadas, incluidas las organizaciones internacionales, tuvo lugar el 19 de mayo de 2021.

El Gobierno de Turkmenistán expresa su disposición e invita a la OIT a cooperar en la aplicación de las disposiciones pertinentes del Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos para 2021-2025.

Plan de Cooperación con Organizaciones Internacionales para 2021-2023

Otro documento nacional que proporciona una base para la cooperación con la OIT en cuestiones de interés mutuo es el Plan de Cooperación con Organizaciones Internacionales para 2021-2023, adoptado por decreto del Presidente de Turkmenistán el 30 de abril de 2021.

En una de las disposiciones de este plan se sugiere introducir una nueva forma de cooperación con la OIT, a saber, la *creación de un programa de cooperación anual sobre temas específicos*. La industria del algodón podría ser uno de los temas prioritarios para dar comienzo al programa de cooperación, en el que se pueden prever medidas dirigidas a aumentar la eficacia de la industria del algodón y garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Ya hemos mantenido un debate preliminar con la Oficina de la OIT en Moscú y la Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Turkmenistán sobre las formas de cooperación en lo relativo a la industria de algodón, y hemos sugerido que las instituciones financieras internacionales, como el Banco Mundial, participen en los debates.

Cooperación internacional

Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible

El Marco de Cooperación entre el Gobierno de Turkmenistán y las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible constituye una importante base jurídica para la cooperación entre Turkmenistán y la OIT en materia de promoción de las normas internacionales del trabajo.

Este documento se firmó el 14 de marzo de 2020.

Todas las orientaciones estratégicas clave del Marco de Cooperación están estrechamente relacionadas con las metas e indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por Turkmenistán, y permiten una mayor interacción entre Turkmenistán y las Naciones Unidas en diversos ámbitos, como el mantenimiento de la estabilidad y el crecimiento económicos, la protección de los derechos sociales de la población, la mejora del sistema de salud y la preservación del equilibrio ecológico.

La aplicación conjunta del Marco de Cooperación en la práctica entraña la participación de un número importante de organismos de las Naciones Unidas, incluida la OIT.

Mecanización de la cosecha de algodón

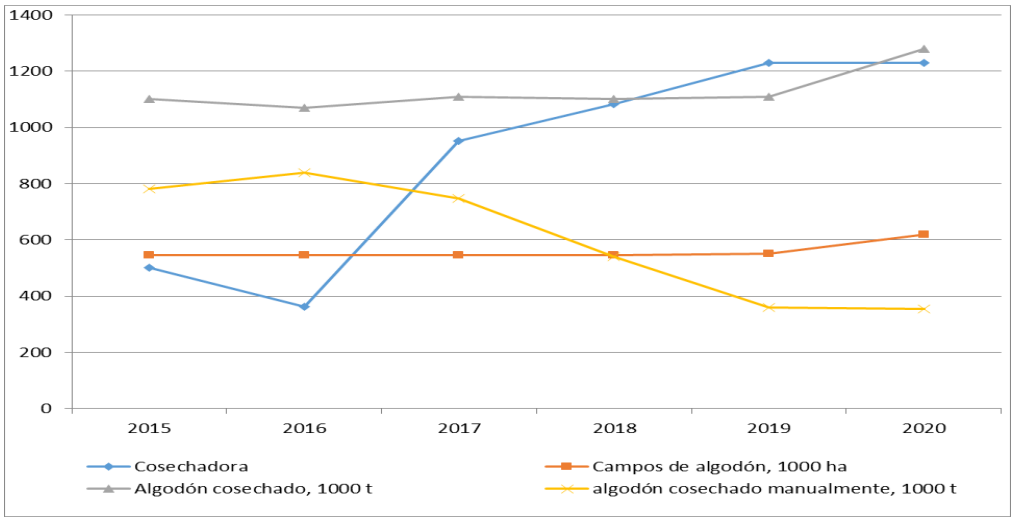
La industria del algodón, en concreto, la exportación de productos derivados del algodón y textiles constituía en 2020 solo el 1 por ciento del PIB nacional. En 2015, esta cifra representaba el 1,8 por ciento del PIB (véase el cuadro *infra*).

▶ **Exportación de fibra de algodón, hilo de algodón y productos textiles en 2015-2020**
(millones de dólares)

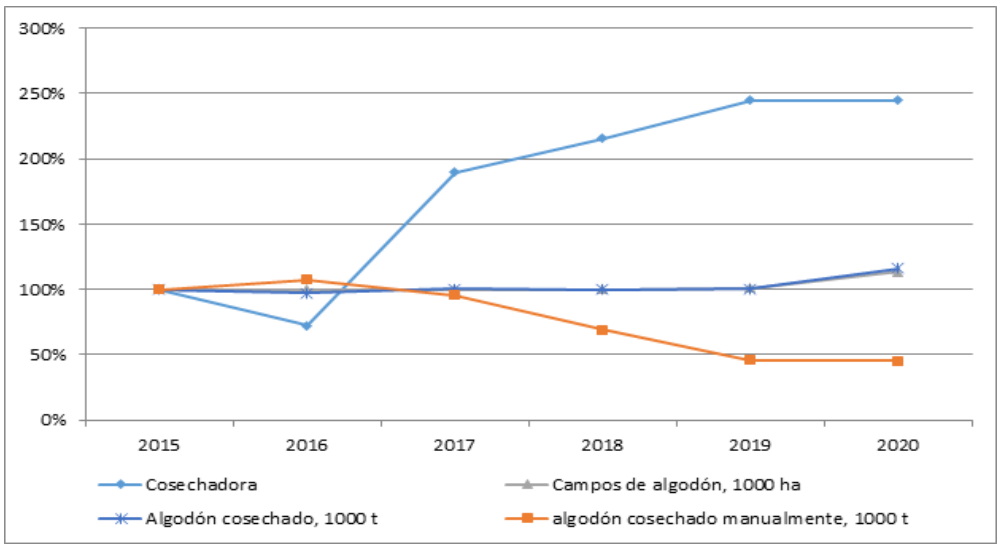
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fibra de algodón	**421,0**	**335,3**	**277,4**	**170,1**	**38,6**	**8,8**
Productos textiles, total	**227,9**	**251,1**	**252,6**	**310,4**	**439,1**	**434,2**
Incluidos:						
Hilado	131,6	165,1	127,9	174,9	224,5	220,8
Tejidos	47,3	46,5	89,1	86,0	123,6	112,4
Otros productos textiles	49,1	39,5	35,7	49,5	91,0	101,0
Exportación, total	**648,9**	**586,3**	**530,0**	**480,5**	**477,7**	**443,0**
Relación con el PIB (%)	**1,8**	**1,5**	**1,3**	**1,1**	**1,0**	**1,0**

Sin embargo, la industria del algodón sigue siendo uno de los sectores importantes de la economía nacional de Turkmenistán. Su relevancia consiste principalmente en su capacidad de crear puestos de trabajo en las fábricas textiles, por ejemplo, pero no en la recolección del algodón.

Turkmenistán ha introducido medidas prácticas para reducir la cosecha manual de algodón. El gráfico que aparece a continuación ofrece datos estadísticos sobre las cosechadoras (más del 90 por ciento son de las marcas Case New Holland y John Deere), los campos de algodón y el algodón cosechado durante el periodo comprendido entre 2015 y 2020.



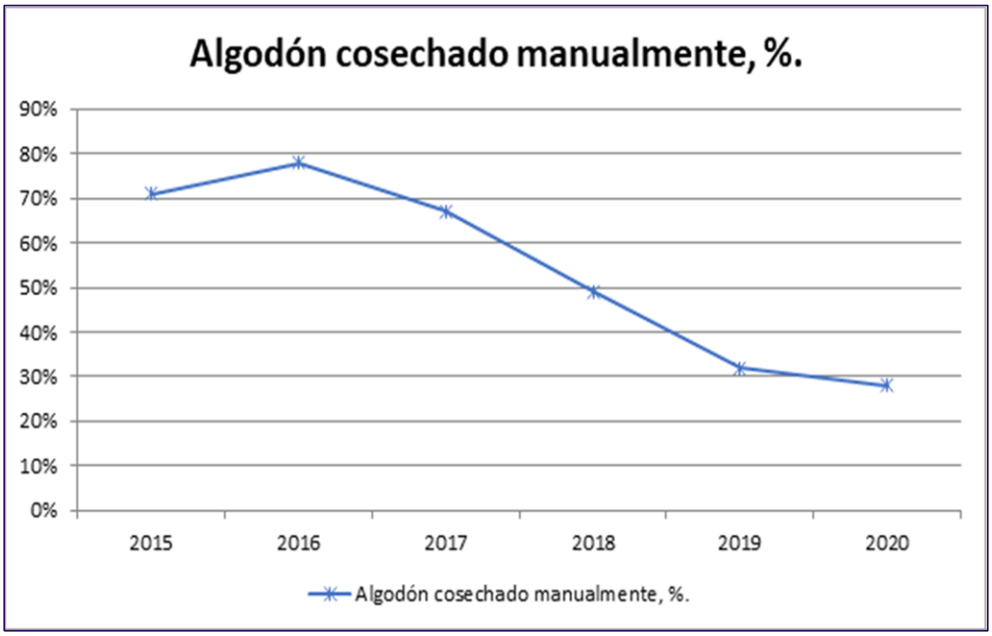
El gráfico que aparece a continuación muestra los cambios en el porcentaje de esos parámetros durante el mismo periodo de tiempo, partiendo del año 2015.



El gráfico indica que los campos de algodón y el volumen de algodón cosechado cambian ligeramente, mientras que el número de cosechadoras ha aumentado considerablemente.

El uso generalizado en el sector agrícola del país de las cosechadoras de algodón de última generación en el proceso de recolección del algodón demuestra que no es necesario contar con ingentes recursos humanos para este proceso.

El gráfico que se presenta a continuación muestra que el porcentaje de algodón cosechado manualmente se redujo del 71 por ciento en 2015 al 28 por ciento en 2020.



Los datos relativos a la industria del algodón que se han proporcionado anteriormente prueban que el Gobierno está adoptando todas las medidas a su alcance para reducir la recolección manual del algodón y que las acusaciones de la CSI son infundadas.

Para cumplir con su obligación de impedir el trabajo forzoso en la cosecha de algodón, las autoridades estatales están tomando las medidas adecuadas. En cuanto a los comentarios de la Comisión sobre las cuestiones relativas a la exigencia de que los docentes, el personal médico, los trabajadores de los servicios municipales y de las empresas municipales, etc. participen en la cosecha forzosa de algodón, a la infracción de normas sanitarias y a la violación de las normas relativas al transporte de trabajadores en vehículos apropiados para ese fin, cabe señalar que, sobre la base de los resultados de las inspecciones llevadas a cabo por los organismos encargados de hacer cumplir la ley en Turkmenistán, no se han confirmado estos hechos. No se han registrado declaraciones sobre estas cuestiones, ni tampoco información sobre algún tipo de coacción ejercida para que los ciudadanos aporten fondos destinados a la cosecha de algodón.

El personal del Departamento de Policía para la Vigilancia de las Carreteras del Ministerio del Interior de Turkmenistán está constantemente de servicio en las zonas rurales, y por tanto en las carreteras adyacentes a las tierras de cultivo, donde abordan con responsabilidad la cuestión de impedir el transporte de personas en camiones que no estén destinados a ese fin.

Además, el personal de la policía de tráfico, así como los trabajadores de las unidades de extinción de incendios del Ministerio del Interior de Turkmenistán reciben instrucciones, durante la temporada de cosecha, sobre el cumplimiento por parte de los arrendatarios, las personas que se dedican a la cosecha y el transporte de productos agrícolas, así como los administradores de las explotaciones y las autoridades locales, de las normas relativas al tráfico por carretera y el estado técnico de los vehículos y la maquinaria agrícola, así como las normas de seguridad contra incendios.

Las actividades mencionadas y la labor en curso para la prevención del trabajo forzoso y del uso de métodos ilegales para obligar a los ciudadanos a realizar tareas que no están dentro de su ámbito de actividad ilustran el compromiso del Estado con la aplicación de las normas y las disposiciones reconocidas a escala mundial, en el marco de los acuerdos y tratados internacionales a los que se ha adherido Turkmenistán, así como con el cumplimiento continuo de las obligaciones derivadas de las resoluciones adoptadas por las instituciones de las Naciones Unidas.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Protección Social de la Población**. El Gobierno de Turkmenistán, tras haber estudiado con detenimiento la Adenda de 2020 al Informe de la Comisión de Expertos y los comentarios de la CSI sobre el recurso al trabajo forzoso por el Estado en la cosecha de algodón, quisiera comunicar a la Comisión información sobre los principales componentes de su política para aplicar las disposiciones del Convenio.

En primer lugar, en mayo de este año, Turkmenistán comunicó información adicional a solicitud de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, poniendo de relieve la situación de la industria del algodón en el país. En esa información, el Gobierno respondió con detalle a los comentarios. En relación con esto, permítanme señalar a su atención algunos indicadores económicos en la industria del algodón. En particular, la exportación del algodón y de textiles en 2020 apenas representó el 1 por ciento del PIB del país, mientras que en 2015 esta cifra fue del 1,8 por ciento. Estos indicadores reflejan la utilización generalizada de productos de algodón en el mercado nacional, a raíz de la creación de nuevos productos, en las industrias agrícola y textil, en las industrias médica y alimentaria, y en otros sectores de la economía. Esto

contribuye a su vez a la creación de empleos, en el sector tanto público como privado de la economía.

El uso generalizado de la última generación de cosechadoras de algodón en el sector agrícola del país, y el escaso cambio en el área del algodón cosechado, y el volumen de la cosecha, hicieron posible reducir las tasas de cosecha manual del 71 por ciento en 2015 al 28 por ciento en 2020. Estos datos indican claramente que los Gobiernos están adoptando medidas eficaces para reducir la recolección manual de algodón, y que no es necesaria la participación de recursos humanos masivos en este proceso.

Además, en lo que respecta a la cuestión de movilizar a la población y de utilizar la fuerza de trabajo para las necesidades de desarrollo económico, quisiera señalar que la Ley sobre el Régimen Jurídico que Regula el Estado de Emergencia, de 1990, fue sustituida por la Ley sobre el Estado de Emergencia, en 2013. Sin embargo, ninguna de estas leyes, ni la Ley sobre la Situaciones de Emergencia, en su forma enmendada en 2021, abordan el concepto de las necesidades de desarrollo económico, y tampoco prevén la movilización de la población con este fin, lo cual se indica una vez más en los comentarios de la Comisión de Expertos.

Turkmenistán, como Miembro de la OIT desde 1993, se ha comprometido en sus políticas a crear unas condiciones que permitan lograr el trabajo decente y la justicia social para todos. Esto lo confirma la ratificación por Turkmenistán de las convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, y de los convenios fundamentales y técnicos de la OIT. La aplicación de los convenios está prevista, en primer lugar, en el nuevo proyecto de Constitución del país, que se refiere a la prevención del trabajo forzoso y de las peores formas de trabajo infantil. Cabe señalar la firma, el 14 de marzo de 2020, entre el Gobierno de Turkmenistán y las Naciones Unidas, del Marco de asociación para el desarrollo 2021-2025. El establecimiento de este programa prevé la participación de un gran número de organizaciones de las Naciones Unidas, incluida la OIT, en ámbitos estratégicos clave de cooperación.

El nuevo Plan de Acción sobre los Derechos Humanos para 2021-2025, aprobado por decreto del Presidente de Turkmenistán el 16 de abril de 2021, tiene un capítulo sobre los derechos sociales, económicos y culturales, incluida una sección sobre la libertad de trabajo, que cubre medidas encaminadas a desarrollar la cooperación con la OIT para prevenir el trabajo forzoso y la adopción de medidas para evitar la utilización del trabajo forzoso, en particular garantizando el cumplimiento de la legislación y el fortalecimiento del control de su aplicación; llevando a cabo efectivamente programas para mejorar el sector del empleo en Turkmenistán, en especial para asegurar el nivel máximo de empleo de las personas con discapacidad; mejorando la legislación que prohíbe el trabajo forzoso; protegiendo los derechos de los trabajadores a afiliarse a sindicatos; poniendo la legislación sindical en conformidad con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y velando por que rindan cuentas los empleadores que violen la legislación laboral con respecto al cumplimiento de las normas de seguridad, en particular en lo que respecta a la indemnización de los trabajadores que han sufrido lesiones profesionales o accidentes del trabajo. El nuevo plan se elaboró a la luz de las observaciones finales del Gobierno tras el examen de sus informes nacionales presentados a los órganos de aplicación de los tratados de las Naciones Unidas, el examen periódico universal y las recomendaciones de la OIT de 2016.

Otro documento nacional que sienta las bases para nuestra cooperación con la OIT sobre cuestiones de interés mutuo es el plan para la cooperación con las organizaciones

internacionales para 2021-2023, aprobado por decreto del Presidente de Turkmenistán el 30 de abril de 2021. Un componente de este plan conlleva la introducción de una nueva forma de colaboración con la OIT, en particular a través del desarrollo de la cooperación anual sobre temas específicos. Un ejemplo de cooperación eficaz es la puesta en marcha de planes y proyectos de trabajo anuales con los organismos especializados de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

La industria del algodón puede ser uno de los principales ámbitos de mayor cooperación en el marco de este programa, en el que podemos establecer medidas para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Además, en la parte del plan sobre el fortalecimiento del marco jurídico para la cooperación con las organizaciones internacionales, existe una disposición para contemplar la posibilidad de unirse a los convenios y acuerdos multilaterales internacionales, incluidos los instrumentos internacionales de la OIT. Nos centraremos en la ratificación de los convenios de la OIT sobre la inspección del trabajo.

Los representantes del sector privado a nivel internacional ya han tenido experiencia en evaluar la situación que está discutiéndose. En consonancia con las recomendaciones de la OIT formuladas entre 2016 y 2020, se organizaron visitas de inspección a los campos de algodón para los representantes de los grupos consultores a solicitud de importantes empresas entre los principales compradores de algodón de Turkmenistán. Tras estas visitas, se prepararon informes para las partes interesadas. Las visitas se llevaron a cabo durante la cosecha de algodón, cuando los propios trabajadores estaban en los campos, y durante estas visitas no se observaron violaciones ni irregularidades, y quienes estaban presentes pudieron establecer claramente que no había ninguna práctica de utilización del trabajo forzoso.

Todo esto refleja la voluntad del Gobierno de entablar un diálogo abierto y constructivo con sus interlocutores. En relación con esto, el Gobierno quisiera expresar su voluntad de cooperar con la OIT en el futuro. Además, ya hemos entablado discusiones preliminares con la Oficina de la OIT en Moscú y con la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas en Turkmenistán sobre formas de cooperación en lo que respecta a las cuestiones relativas al algodón, y se han formulado propuestas para lograr la participación de las instituciones financieras en estas discusiones.

Además, quisiera responder a las recomendaciones relativas a la aplicación del Convenio, en la legislación, en el contexto de las relaciones entre las diferentes partes interesadas en el sector agrícola. En la actualidad, están desplegándose esfuerzos a fin de mejorar los procedimientos para concluir contratos entre las autoridades ejecutivas locales y los órganos de autogobierno local, así como los productores agrícolas y las personas que participan en la cosecha de algodón.

Como conclusión, Turkmenistán está abierta a recibir más asistencia técnica de la OIT y, por su parte, adoptará medidas concretas para garantizar la plena aplicación de las disposiciones de los tratados internacionales. Al mismo tiempo, podemos seguir desarrollando la cooperación y alcanzar un acuerdo en un futuro cercano.

Miembros empleadores. Este cuarto caso de doble nota a pie de página en el programa de la Comisión hace referencia a otro convenio fundamental ratificado por Turkmenistán en 1997. El Convenio núm. 105, junto con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificados respectivamente por 176 y 179 países, son de vital importancia para la abolición de todas las prácticas de trabajo forzoso en todos los países y en todas las jurisdicciones. Los miembros empleadores participan activamente y están firmemente comprometidos con la erradicación del trabajo forzoso. No podemos

cerrar los ojos ante cualquier forma de trabajo forzoso, especialmente si son planificadas, llevadas a cabo o toleradas por las autoridades centrales.

Esta es la segunda vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio por Turkmenistán, en la legislación y en la práctica. La primera discusión de estas cuestiones tuvo lugar en 2016. El Gobierno de Turkmenistán ha enviado oportunamente a la Comisión de Expertos su memoria sobre el Convenio. También ha proporcionado la comunicación a la Comisión de la Conferencia que hemos leído con interés. Agradecemos al Gobierno esta información adicional.

Los miembros empleadores deploran que sea necesaria una segunda discusión en este foro para impulsar un mayor cambio. Al mismo tiempo, queremos subrayar la actitud positiva del Gobierno, derivada tanto de la declaración que acabamos de escuchar como de la información escrita proporcionada. Esto es lo que representa la Comisión, a saber, un foro para el diálogo y un precursor de mejoras.

El caso hace referencia a las prácticas de trabajo forzoso en la producción de algodón que afecta a los trabajadores de muy diversas instituciones del sector público y privado, los cuales son objeto de amenazas si no alcanzan las cuotas de producción establecidas. El castigo incluye recortes salariales, la facilitación de un trabajador de reemplazo u otras formas de acoso. La observación de la Comisión de Expertos informa sobre esas prácticas citando fuentes diferentes de información, incluida la misión técnica y consultiva de la OIT de septiembre de 2016; las presentaciones realizadas por la CSI entre 2019 y 2020; la observación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, de octubre de 2018, y la presentación realizada por las partes interesadas en febrero de 2018 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para el examen periódico universal.

Por otra parte, el Gobierno niega la existencia de tales prácticas. En su presentación escrita, indica «las observaciones de la CSI sobre la utilización generalizada por el Estado del trabajo forzoso en la cosecha de algodón no tienen fundamento y no reflejan la situación real y, lo que es más importante, los logros recientes realizados en la legislación y en la práctica encaminados a: 1) prevenir el trabajo forzoso general y, en particular, en la cosecha de algodón; 2) mecanizar la cosecha de algodón para reducir la cosecha manual. La información sobre la labor continua con respecto a ambas dimensiones se proporciona más abajo. Esta información contradictoria no es útil para la discusión, y dificulta claramente el debate franco y abierto que pretendemos entablar en este foro.

Así pues, centrémonos en los cambios positivos notificados por el Gobierno en su presentación y en la información comunicada recientemente. El primer cambio pertinente son los avances legislativos, ya que el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil están prohibidas en la actualidad en virtud de la Constitución, que se modificó en 2016.

El segundo punto hace referencia a la adopción del Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Humanos para el periodo 2021-2025 en abril de este año, que prevé medidas para mejorar la legislación sobre la prohibición del trabajo forzoso y establecer la cooperación con la OIT sobre la cuestión de la prevención del trabajo forzoso, y para fortalecer el control de la aplicación que prohíbe el trabajo forzoso.

El tercer cambio es el plan de cooperación con las organizaciones internacionales para 2021-2023, adoptado por el Gobierno en abril de este año, que debería acelerar la solicitud de asistencia a la OIT sobre los programas de cooperación anuales relativos a temas específicos, incluida la industria del algodón.

El cuarto cambio fomentará la adopción de un marco de cooperación con las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible en el que también participa la OIT.

Por último, el quinto cambio es la mecanización de la cosecha de algodón que ha reducido radicalmente la cosecha manual del 71 por ciento en 2015 a tan solo el 28 por ciento en 2020. Estos son avances positivos que los miembros empleadores encomian. Constituyen sin duda una buena base para seguir mejorando. Sin embargo, quisiéramos recordar al Gobierno que ya en 2016 señaló su disposición para un diálogo constructivo y la mayor cooperación con la OIT. Esta cooperación, aunque las discusiones preliminares con la Oficina de la OIT en Moscú ya hayan comenzado, no se ha firmado todavía. Reiteramos, como prioridad y como camino a seguir, la importancia de que el Gobierno de Turkmenistán recurra a la asistencia técnica de la OIT.

No obstante, los avances positivos mencionados más arriba se refieren únicamente a los cambios legislativos y a la intención de fortalecer la cooperación con las instituciones internacionales, pero añaden poco a la aplicación práctica del Convenio. Han transcurrido veinticuatro años desde la ratificación del Convenio por Turkmenistán, y aún deben adoptarse medidas importantes para aplicar plenamente el Convenio. Los miembros empleadores recuerdan que la Comisión discutió una situación similar para el caso de Uzbekistán y que esta se convirtió en una historia de éxito. Tal como se muestra en el caso de Uzbekistán, en los países que cuentan con casos específicos de «movilización de la fuerza de trabajo con fines de desarrollo económico», son posibles algunas alternativas y soluciones macroeconómicas adecuadas. La aplicación del Convenio en la práctica puede conllevar, por ejemplo, sensibilizar a la autoridades locales y a la sociedad; luchar contra el soborno y establecer una tolerancia cero de la corrupción de los funcionarios públicos en los campos de algodón; desarrollar la capacidad de los inspectores del trabajo y de otros funcionarios pertinentes, y lograr la participación de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas pertinentes en el control del cumplimiento de las leyes nacionales.

Dicho enfoque puede requerir leyes y recursos financieros adicionales, así como el establecimiento de nuevas instituciones, posiblemente en cooperación con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores en el país. La OIT es el actor principal al asegurar la aplicación adecuada del Convenio a través de su asistencia técnica y de su enfoque sumamente constructivo, y se debería recurrir a ella para elaborar un plan nacional de acción encaminado a eliminar el trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón. Una información importante que podría ser de utilidad para la OIT y la Comisión de Expertos podría incluir información sobre el número y la naturaleza de las contravenciones indicadas en lo que respecta al trabajo forzoso en los campos de algodón, y sobre las sanciones impuestas.

Para concluir, los miembros empleadores quisieran expresar asimismo su preocupación por la información contenida en la solicitud directa de la Comisión de Expertos al Gobierno que hace referencia a la imposición de trabajo forzoso por expresar opiniones políticas.

Miembros trabajadores. El trabajo forzoso en el contexto de la producción de algodón es, lamentablemente, un problema demasiado frecuente en determinados países en diversas regiones del mundo, incluido Turkmenistán, donde el Gobierno sigue recurriendo masivamente al trabajo forzoso para la producción de algodón. Esta utilización del trabajo forzoso está verdaderamente institucionalizada y sigue estando dirigida por las más altas autoridades del país. A través de la imposición de cuotas de producción y de amenazas contra quienes no las alcanzan, las autoridades crean un entorno que propicia los abusos en toda la cadena de producción de algodón en el país.

Los trabajadores a los que se moviliza por la fuerza para la cosecha de algodón son las principales víctimas, ya que se ven obligados a interrumpir su actividad profesional para trabajar en los campos de algodón. También se obliga a muchos estudiantes, a menudo muy jóvenes, a hacer lo propio. Por consiguiente, el funcionamiento adecuado de muchas instituciones públicas y empresas se ve afectado. Además de ser movilizados por la fuerza, estos trabajadores y estudiantes tienen que trabajar en condiciones de trabajo que no son decentes. Son objeto de presión y amenazas. Se les obliga a trabajar largas jornadas y se les deniega equipo de protección personal, que es indispensable en un contexto de crisis sanitaria.

Según las observaciones de la CSI de 2019, se ha obligado a los trabajadores de todos los sectores a trabajar en los campos de algodón. Las observaciones indican que, en 2018, se movilizó al 70 por ciento de los docentes en la región de Mary para que participaran en la cosecha. Las últimas observaciones de la CSI indican que la movilización forzosa de los trabajadores en muchos sectores continuó para las cosechas de 2019 y 2020.

Sin embargo, Turkmenistán ratificó los Convenios núms. 29 y 105 en 1997. Las primeras observaciones de la Comisión de Expertos sobre estas prácticas de trabajo forzoso con fines de desarrollo económico se remontan a 2011 y, a pesar de una primera discusión celebrada en 2016 en esta comisión, la situación no ha mejorado en Turkmenistán, y deploramos que el Gobierno ni siquiera haya reconocido la existencia de un problema muy grave en el país.

Otros organismos internacionales también han formulado las mismas observaciones y han expresado su preocupación por la situación en el país, incluido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La participación de estos organismos en el caso de Turkmenistán también constituye una prueba más en general de que muchos derechos fundamentales no se respetan en el país.

El artículo 1 del Convenio prevé que los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio se comprometen a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, entre otras cosas, como una manera de movilizar y utilizar a los trabajadores con fines de desarrollo económico. El artículo 7 de la Ley sobre el Régimen Jurídico que Regula el Estado de Emergencia, de 1990, permite a las autoridades estatales y gubernamentales reclutar a los ciudadanos para que trabajen en empresas, instituciones y organizaciones, con el objetivo de movilizar la fuerza de trabajo con fines de desarrollo económico y de prevenir situaciones de emergencia. El Gobierno niega que este concepto de desarrollo económico se utilice en su legislación, y se refiere de preferencia al concepto de situación de emergencia contemplado en la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley sobre la Respuesta a Situaciones de Emergencia y la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán, que parecen servir de base jurídica o de pretextos para el trabajo forzoso en los campos de algodón.

Al proceder de esta manera, el Gobierno está tratando de acogerse a una excepción establecida en el artículo 2, párrafo 2, *d)* del Convenio núm. 29, que prevé que el trabajo forzoso u obligatorio no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor. Sin embargo, debemos estar de acuerdo con la Comisión de Expertos sobre este punto, ya que la cosecha anual de algodón no constituye un caso de fuerza mayor, tal como se prevé en esta disposición. Por consiguiente, el Gobierno no puede acogerse a esta excepción. Además, aunque no se utilice el concepto de desarrollo

económico en la legislación, en la práctica parece que el Gobierno permite campañas sobre el trabajo forzoso con fines de desarrollo económico.

Del Informe de la Comisión de Expertos también parece desprenderse que el artículo 19 del Código del Trabajo prevé que un empleador puede exigir a un trabajador que realice un trabajo que no está asociado con su empleo en casos especificados por la legislación. El Gobierno no ha proporcionado una respuesta sobre este tema en su información escrita.

Aunque la legislación de Turkmenistán también incluye disposiciones que prohíben la utilización del trabajo forzoso, parece claro que estas disposiciones legales no se aplican en la práctica. Sin embargo, la falta de libertad de prensa y la inexistencia de sindicatos independientes en Turkmenistán ha dificultado enormemente el control de la aplicación de esta legislación en la práctica.

El Gobierno hace referencia a diversos proyectos de planes nacionales para poner fin al trabajo forzoso, aunque los interlocutores sociales libres e independientes no parecen haber participado en estos procesos. El Gobierno añade que está invirtiendo en la mecanización de la cosecha de algodón para que ya no sea necesario recurrir a demasiada mano de obra. Sin embargo, no consideramos que la mecanización del proceso de cosecha de algodón ofrezca las garantías necesarias para poner fin de una manera duradera a la práctica sistemática del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Si bien apreciamos la apertura del Gobierno a una colaboración más estrecha con la OIT, con objeto de elaborar y poner en práctica planes de acción para erradicar el trabajo forzoso, consideramos que un paso importante que debe dar el Gobierno es reconocer por fin el alcance del problema y adoptar medidas en la práctica para demostrar su voluntad expresa de eliminar el trabajo forzoso. Con este objetivo, Turkmenistán también tendrá que facilitar en el futuro la realización de investigaciones por las organizaciones internacionales en su territorio como una base para la cooperación técnica efectiva y constructiva. En efecto, es lamentable que la misión consultiva técnica de la OIT de septiembre de 2016 tuviera enormes dificultades para visitar los campos de algodón con miras a formular las observaciones habituales.

Invitamos al Gobierno a participar en un nuevo proceso positivo similar a los que ya hemos observado en otros países sobre esta cuestión. El éxito de dicho proceso dependerá del verdadero ejercicio de la libertad sindical, de la participación de los sindicatos independientes y de la libertad de acción de las organizaciones de la sociedad civil. La apertura al diálogo tripartito con los interlocutores sociales es fundamental para los cambios sostenibles que necesita el país.

Interpretación del ruso: **miembro empleador, Turkmenistán**. Quisiera formular comentarios sobre las recomendaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la participación de los agricultores y de las empresas privadas en el sector del algodón. No puedo estar de acuerdo en que se obliga a los agricultores a cosechar algodón. El cultivo del algodón es un sector tradicional y tenemos mucha experiencia en este ámbito.

El Estado realiza adquisiciones, y a las empresas les atrae la posibilidad de tener el derecho de cultivar tierras durante un periodo de 99 años. ¿Por qué es atractiva la producción de algodón agrícola para los agricultores? Existe crédito disponible a un tipo de interés del 1 por ciento a diez años. Esto significa que las empresas agrícolas pueden adquirir equipo agrícola. Se han comprado más de 3 000 unidades técnicas agrícolas John Deere y también existe un interés en las marcas Case IH y CLAAS. También ha habido una exención del deber de pagar impuestos y gravámenes, y una exención del pago del alquiler. El algodón, que va más allá de la suma recuperada a través de la

compra realizada por el Estado, está disponible para que los agricultores lo utilicen como estimen oportuno, y existen también licencias atractivas sobre las tierras durante 99 años. En la actualidad, el sector del algodón cuenta con 517 asociaciones, de las cuales 180 han entrado a formar parte del sector privado, y el resto hará lo propio de aquí a 2025. A las empresas agrícolas les atrae la posibilidad de obtener beneficios en este ámbito, y de ninguna manera podrían verse atraídas hacia el trabajo forzoso o recurrir a él. La asociación de empresas para Turkmenistán recibe miles de declaraciones de nuestras empresas cada año, pero ninguna de ellas contiene información sobre la obligación de cultivar o cosechar algodón.

Nuestra asociación se esfuerza enormemente por apoyar a nuestras empresas, y representa sus intereses legítimos en los organismos estatales. Somos conscientes de la información contenida en el informe sobre los casos en que se obliga a las empresas a cultivar algodón, y estamos dispuestos a considerar cualquier caso en el que exista información objetiva y concreta. Somos conscientes de la información proporcionada por la Comisión de Expertos, pero quisiéramos pedir que también se tenga en cuenta nuestra opinión.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Turkmenistán**. Permítanme comenzar señalando que, en 2016, la delegación de Turkmenistán se pronunció en la 105.ª reunión de la Conferencia en lo que respecta al Convenio. Hemos estudiado las recomendaciones y comentarios realizados por la CSI sobre la cuestión del trabajo forzoso durante la cosecha de algodón, y quisiera aprovechar la oportunidad que nos brinda esta reunión para facilitar información sobre algunas medidas adoptadas por los sindicatos a fin de garantizar la aplicación de esas recomendaciones.

Los sindicatos en Turkmenistán, como representantes de los trabajadores, se sienten muy atraídos por el principio del «tripartismo». Según nuestra Ley de Sindicatos y su Carta, los sindicatos ejercen el control social de la aplicación de la legislación laboral en el país. Con este fin, hemos llevado a cabo inspecciones técnicas y legales del trabajo.

También hemos colaborado en muchos grupos de trabajo gubernamentales y parlamentarios a fin de desarrollar y mejorar la legislación laboral y otra reglamentación relativa a los trabajadores y su protección y la aplicación de las disposiciones de los convenios de la OIT en nuestra legislación.

Una de las actividades de los sindicatos es ayudar al Gobierno a aplicar las normas internacionales del trabajo. Debo decir que, en comparación con hace diez años, el resultado de este año ha sido mucho más positivo. Participamos regularmente en la labor de una comisión tripartita especial sobre cuestiones laborales de conformidad con la ley que se adoptó en 2019.

Hace dos años, el país ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que ahora está vigente en el país. Además, Turkmenistán se convirtió en un Estado parte del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Turkmenistán ha ratificado 11 convenios, de los cuales 9 son fundamentales y 1 técnico. Esto indica nuestro compromiso con los valores de la OIT.

Participamos activamente en la labor de la comisión tripartita establecida en Turkmenistán en el Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo. Hemos formulado diversas propuestas allí sobre la mejora de nuestra legislación laboral, y en estos momentos estamos centrándonos en un nuevo proyecto de nuestro Código del Trabajo, al que se añadirán disposiciones para mejorar lo que puede hacer con respecto al tema que estamos discutiendo.

Entre el 1.º de enero y abril de este año, concluimos 121 acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En las instituciones y las empresas están vigentes más de 2 000 —casi 3 000— convenios colectivos. Además, y a pesar de las restricciones que nos han sido impuestas debido a la pandemia, estamos colaborando estrechamente con las oficinas regionales de nuestros sindicatos en el país, para que puedan proseguir con su labor. El año pasado se llevaron a cabo aproximadamente 113 inspecciones, y este año se han efectuado 15 inspecciones relacionadas con el cumplimiento y la legislación.

En lo que respecta a la cuestión del trabajo forzoso, este año tampoco hemos recibido ningún comentario de los ciudadanos a título individual ni de las empresas. Se están organizando seminarios, reuniones y cursos de formación para garantizar que los agricultores y los trabajadores sean conscientes de la situación y de sus derechos. Este año se han organizado 18 seminarios de este tipo.

En los dos últimos años, también hemos fortalecido nuestra cooperación con las instituciones internacionales, incluida la OIT. Una delegación del Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán, encabezada por su presidente, visitó la sede de la OIT en Ginebra el año pasado y allí se celebraron consultas fructíferas con los funcionarios. Así pues, comprendemos su preocupación, y estamos haciendo todo lo posible por asegurar que nuestra legislación esté en consonancia con los compromisos de nuestro país. Estamos convencidos de que la cooperación que hemos establecido conducirá a más resultados positivos. En estos momentos, es indudable que se han realizado progresos y confío en que continúen.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, apoyan esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, la libertad sindical y la abolición del trabajo forzoso u obligatorio, tal como se especifica en el artículo 1 del Convenio. Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio, y apoyamos a la OIT en este papel indispensable de elaborar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

Expresamos nuestro agradecimiento a la Oficina, así como nuestro total apoyo en sus esfuerzos continuos por preconizar los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Lamentamos que no se hayan realizado progresos significativos al abordar la cuestión de la movilización de personas con fines de trabajo forzoso en la cosecha de algodón desde la discusión del caso por la Comisión y la visita de una misión consultiva técnica de la OIT al país en 2016.

La Unión Europea y sus Estados miembros están sumamente preocupados por la práctica prolongada del trabajo forzoso en el sector del algodón, y por las deplorables condiciones de trabajo de los trabajadores empleados en este sector. El trabajo forzoso no solo afecta a los agricultores, sino también a las empresas, a los trabajadores del sector público y privado, como los docentes y los médicos, y a los estudiantes.

También quisiéramos expresar nuestra decepción por el hecho de que el proyecto de programa de cooperación elaborado por el Gobierno de Turkmenistán en colaboración con los interlocutores sociales no se haya acordado, e instamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

En este contexto, la Unión Europea y sus Estados miembros instan al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para eliminar completamente el recurso al trabajo forzoso de los trabajadores del sector público y privado, y de los estudiantes, para la cosecha de algodón.

Además, estamos plenamente de acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos, que instan a enmendar la legislación con miras a ponerla en conformidad con el Convenio, y a garantizar en la legislación y en la práctica que no pueda imponerse ninguna multa que conlleve trabajo forzoso por la expresión pacífica de opiniones contrarias al sistema establecido. A la espera de la adopción de tales medidas, confiamos en que el Gobierno proporcione información sobre la aplicación de la legislación mencionada anteriormente.

Acogemos con agrado la información escrita comunicada por el Gobierno de Turkmenistán y la reciente adopción del segundo Plan nacional de acción sobre los derechos humanos, e instamos enérgicamente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a ayudar a Turkmenistán a cumplir sus obligaciones, y continuarán siguiendo de cerca y analizando la situación en el país.

Miembro trabajadora, Francia. La práctica del trabajo forzoso suscita particular preocupación en el sector público en Turkmenistán. Debido a su dependencia del Estado para obtener medios de sustento, los trabajadores del sector público figuran entre los más vulnerables a los que se envía a los campos en tiempos de cosecha. Un informe detallado de Solidarity Center explica que se proporcionan instrucciones oficiales que exigen enviar a estos trabajadores a cosechar algodón, incluso cuando no es económicamente viable. Esta información fue confirmada en una reunión de sensibilización por un representante de las autoridades, que afirman que deben elaborar informes diarios sobre el número de personas a las que se envía a los campos de algodón y sobre las toneladas de algodón cosechadas, y que obligan a quienes no pueden ir a los campos a pagar por alguien que pueda sustituirlos.

En 2020, debido al bajo rendimiento y a la negativa de los agricultores a recurrir a esta fuerza de trabajo, se pagaron sumas irrisorias a los trabajadores, que además tuvieron que encontrar por iniciativa propia campos para cosechar, y trabajar de noche y sin equipo. En la región de Dashoguz, un trabajador señaló que su salario diario apenas ascendía a 1,5 manats. A título comparativo, una botella de aceite vegetal cuesta 15 manats. El agricultor respondía a los trabajadores que expresaban su descontento al respecto que ni siquiera tenía la obligación de darles eso. Las ausencias tampoco podían justificarse presentando certificados médicos o alegando circunstancias familiares. En la región de Lebap, la decisión tomada el 28 de agosto de 2020, que eximía al personal de limpieza procedente de las organizaciones e instituciones, habida cuenta de los riesgos asociados con la pandemia, fue revocada dos semanas después, y estos trabajadores alternaron el trabajo de limpieza con la recolección de algodón cada dos días.

La situación de las mujeres es incluso peor, ya que son incluso más vulnerables. Representan la sección peor remunerada de la fuerza de trabajo del sector público. Por consiguiente, bajo ninguna circunstancia pueden contratar a alguien para que las

sustituya, y deben ir ellas mismas a los campos, con independencia de su edad y su estado de salud.

Miembro gubernamental, Canadá. Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia, Nueva Zelandia,** el **Reino Unido**, los **Estados Unidos** y mi propio país, el **Canadá**. Agradecemos al Gobierno de Turkmenistán la información reciente proporcionada sobre su aplicación del Convenio. Tomamos nota de que la información pone de relieve las medidas adoptadas por el Gobierno para abordar las observaciones de la Comisión de Expertos, incluidas las medidas adoptadas en el marco del Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Humanos 2021-2025. No obstante, seguimos profundamente preocupados por los informes que ponen de relieve el recurso persistente al trabajo forzoso en Turkmenistán, incluida la movilización patrocinada por el Estado de los trabajadores del sector público y privado, así como de los estudiantes, bajo la amenaza de sanciones. En 2016, esta comisión instó al Gobierno a poner fin a esta práctica. Sin embargo, las observaciones recientes de la Comisión de Expertos no indican progresos significativos por parte del Gobierno en los cinco últimos años a la hora de abordar efectivamente estas cuestiones.

Por consiguiente, instamos al Gobierno de Turkmenistán a adoptar medidas inmediatas y eficaces con objeto de: en primer lugar, adoptar todas las medidas legislativas y de investigación a fin de eliminar, tanto en la legislación como en la práctica, la movilización y utilización del trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón patrocinada por el Estado; en segundo lugar, proporcionar información a la OIT sobre las medida adoptadas con miras a poner fin al trabajo forzoso y sobre los resultados obtenidos, incluido el número de violaciones detectadas y las sanciones impuestas y, en tercer lugar, solicitar la asistencia técnica de la OIT para erradicar el trabajo forzoso y mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón.

Acogemos con agrado la intención expresada recientemente por el Gobierno de cooperar con la OIT y otras organizaciones internacionales con miras a prevenir la utilización del trabajo forzoso en el país en el futuro. Con este fin, instamos al Gobierno a permitir que estas organizaciones accedan a los campos de algodón para observar la cosecha.

El trabajo forzoso es un problema muy grave. El trabajo forzoso patrocinado por el Estado en Turkmenistán representa un claro incumplimiento de las obligaciones del Estado dimanantes del Convenio, y es incoherente con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Confiamos sinceramente en que la próxima memoria presentada por el Gobierno a la Comisión de Expertos ponga de relieve avances positivos en lo tocante a la eliminación del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Miembro trabajador, Estados Unidos. Lamentablemente, los observadores independientes y los canales de noticias han seguido documentando el recurso sistemático al trabajo forzoso en todas las regiones de cultivo del algodón durante la cosecha de 2020, al igual que en los años anteriores.

El Informe de la Comisión de Expertos toma nota de que no ha habido progresos significativos para abordar la cuestión de la movilización de personas con fines de trabajo forzoso en la cosecha de algodón desde que la Comisión discutiera el caso y desde la visita de la misión consultiva técnica al país en 2016. El Estado continúa estableciendo cuotas obligatorias para la producción de algodón con grandes sanciones, incluida la confiscación de las tierras, la terminación de la relación del trabajo y la

denegación de prestaciones sociales, a fin de obligar a los agricultores y los ciudadanos a cultivar y cosechar el cultivo. Es imposible producir algodón en Turkmenistán fuera de este sistema.

En mayo de 2018, el Gobierno de los Estados Unidos emitió un decreto radical prohibiendo importar productos fabricados en su totalidad o en parte con algodón de Turkmenistán, debido a las pruebas evidentes de que se produce en un sistema cerrado dirigido por el Estado que se apoya en el trabajo forzoso. Las empresas y los importadores que importan productos que contienen algodón de Turkmenistán violando la prohibición pueden enfrentarse a grandes sanciones e incluso a cargos penales.

El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente y una egregia violación de los derechos laborales y humanos. Pedimos a la Comisión que condene esta práctica lo más firmemente posible y pedimos al Gobierno de Turkmenistán que adopte medidas concretas y verificables para poner fin al trabajo forzoso durante la cosecha de algodón anual.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia**. La Federación de Rusia está completamente de acuerdo con las observaciones formuladas por el representante de Turkmenistán con respecto a la aplicación del Convenio. Consideramos que las alegaciones contra Turkmenistán de recurso generalizado al trabajo forzoso en la cosecha de algodón no tienen ningún fundamento. No tienen en cuenta los grandes esfuerzos desplegados por Ashgabat para mecanizar el sector y eliminar totalmente el trabajo forzoso.

Esperamos que la Comisión tome nota con satisfacción del informe detallado que ha proporcionado hoy el Ministro de Turkmenistán y que considere lo indicado. Como observación general, es inaceptable que los informes temáticos de los países estén vinculados con los eventos internos en cualquier país. La Federación de Rusia insta a la Conferencia —o, más bien a la CSI y a sus comités— a que se abstengan de concebir programas conflictivos y basados en prejuicios políticos, a favor de un enfoque constructivo y mutuamente respetuoso para promover el trabajo decente y mejorar los instrumentos que protegen los intereses de los trabajadores y los empleadores.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Federación de Rusia**. La Comisión de Expertos ha señalado más de una vez que Turkmenistán no cumple con lo dispuesto en el Convenio. Es uno de los países más cerrados del mundo, y no existe libertad de expresión. Sabemos que también tiene grandes dificultades para respetar la libertad sindical y el derecho de sindicación. No existen sindicatos libres como tales en el país. Por consiguiente, es muy difícil obtener información sobre la situación de los derechos laborales en el país. Sin embargo, todo apunta a que el Gobierno recurre de una manera sistemática y organizada al trabajo forzoso en la agricultura, en particular en la industria del algodón.

También se ha documentado el trabajo infantil forzoso. Los reclutas deben participar asimismo en la cosecha de algodón sin recibir una remuneración a cambio, y este también es el caso de otras personas. En muchas regiones, parece que se obliga a algunas personas a pagar 20 manats, dos o tres veces por semana, a cambio de comida y techo mientras trabajan en la cosecha de algodón.

No se permite a los agricultores utilizar tipos más rentables de agricultura, ya que el Gobierno les impide hacerlo. Las autoridades han utilizado la pandemia del coronavirus como una excusa para movilizar por la fuerza a los trabajadores en este último año. Muchos de los trabajadores movilizados de esta manera no han recibido

ningún salario, protección o transporte para llegar a sus lugares de trabajo, como tampoco los trabajadores que luchan contra el virus. Instamos a que se adopten medidas urgentes para proteger a los trabajadores de Turkmenistán y sus derechos, y a que se ponga la situación en el país plenamente en conformidad con los compromisos contraídos en virtud del Convenio. Esto es lo que debe hacerse.

Miembro gubernamental, Suiza. Suiza lamenta tener que discutir, una vez más, el cumplimiento del Convenio, que se trata de un convenio fundamental, por Turkmenistán. Según diversas fuentes, el recurso al trabajo forzoso a través de la movilización y utilización de los trabadores para la producción de algodón es una práctica habitual en Turkmenistán. Esta práctica constituye una grave violación de las normas internacionales que garantizan la democracia y el Estado de derecho, incluidas las libertades fundamentales de expresión y asociación, tales como la expresión pacífica de opiniones políticas. Además, esta práctica es perjudicial para los trabajadores y agricultores.

Según diversas fuentes, a pesar de ciertas medidas adoptadas en 2016, el Gobierno de Turkmenistán continúa practicando el trabajo forzoso en el sector del algodón. Dicha práctica no puede justificarse por motivos de desarrollo económico. Me permito recordar que el Convenio prohíbe el trabajo obligatorio como un método para movilizar y utilizar a los trabajadores con fines de desarrollo económico. En este contexto, Suiza alienta al Gobierno a adoptar medidas concretas para abolir, en la legislación y en la práctica, el trabajo forzoso, de conformidad con el Convenio.

Por último, Suiza apoya las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos de proporcionar información sobre las medidas adoptadas y los resultados concretos obtenidos, y de seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán. Mi delegación agradece a Turkmenistán que haya proporcionado a la Comisión información actualizada sobre la aplicación del Convenio. Azerbaiyán aprecia los esfuerzos realizados por el Gobierno para garantizar la aplicación efectiva del Convenio y para lograr la prohibición y la erradicación del trabajo forzoso en el país. Tomamos nota de que la nueva Constitución de Turkmenistán, adoptada en 2016, prevé la prohibición de la utilización del trabajo forzoso, lo cual demuestra su compromiso con el cumplimiento de todas sus obligaciones dimanantes del Convenio y de los instrumentos internacionales pertinentes.

Entendemos que el Gobierno ha seguido introduciendo marcos de política, como el Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Humanos y el Plan de Cooperación con las Organizaciones Internacionales recientemente adoptados. El Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Humanos prevé en particular un conjunto de medidas encaminadas a mejorar la legislación sobre la prohibición del trabajo forzoso; desarrollar la cooperación con la OIT en lo que respecta a la prevención del trabajo forzoso, y fortalecer el control de la aplicación de la legislación. También acogemos con agrado las medidas prácticas adoptadas por el Gobierno con miras a reducir la cosecha manual de algodón.

Estas medidas adoptadas por el Gobierno demuestran su compromiso y voluntad de responder a las preocupaciones planteadas, con la colaboración activa de la OIT. Alentamos al Gobierno a seguir cooperando estrechamente con la OIT y a redoblar sus esfuerzos para aplicar las normas de la OIT. Al mismo tiempo, al cumplir sus obligaciones laborales, invitamos a la OIT a apoyar plenamente al Gobierno de Turkmenistán y a prestar cualquier asistencia técnica y consultiva que el país pueda solicitar al respecto.

Miembro gubernamental, Uzbekistán. La delegación gubernamental de la República de Uzbekistán acoge con agrado la apertura y la interacción activa del Gobierno de Turkmenistán con la OIT en lo que respecta a la aplicación de las normas internacionales fundamentales, incluido el Convenio núm. 105. Esto está ilustrado por la puesta en práctica del Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Humanos en el país, que se elaboró teniendo en cuenta prácticas exitosas anteriores, y ha sido aprobado por el Presidente del país. Valoramos enormemente los esfuerzos realizados por el Gobierno de Turkmenistán para mejorar la legislación nacional sobre la erradicación del trabajo forzoso, mejorar la cooperación con la OIT para prevenir el trabajo forzoso, y colaborar con éxito con otras organizaciones internacionales.

Estamos convencidos de que las medidas adoptadas por Turkmenistán representan el compromiso del Gobierno de velar por el respeto de los derechos humanos, y merecen el reconocimiento de la Comisión.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación Agrícolas Hoteles Restaurantes Tabaco y Afine. Todas las tierras agrícolas en Turkmenistán pertenecen al Estado. Las asociaciones de agricultores alquilan sus tierras al Estado, que tiene el derecho de monopolio de comprar productos a sus agricultores arrendatarios a precios establecidos por el Estado. Si los arrendatarios no cumplen sus obligaciones, se les multa y puede que se les expropien las tierras. Un sistema en el que los agricultores no tienen libertad para decidir lo que quieren cultivar, en el que no tienen una oportunidad de negociar el precio de venta de sus productos, y en el que los trabajadores no tienen la oportunidad de organizar y negociar los salarios y las condiciones de trabajo, es un sistema que dependerá inevitablemente de la utilización del trabajo forzoso.

Tenemos suficientes pruebas para concluir que este problema en la agricultura de Turkmenistán es endémico. Los observadores independientes han estado documentando este caso a pesar de los esfuerzos realizados por los Gobiernos para silenciar sus voces, lo cual se observó en el caso de Gaspar Matalayev, que fue sentenciado a tres años de prisión en octubre de 2016 por intentar denunciar las condiciones de trabajo en las plantaciones de algodón. La justificación de su arresto se publicó tan solo unos meses después de que esta comisión examinara por primera vez la cuestión del trabajo forzoso en Turkmenistán, cuando el Gobierno declaró su disposición para entablar un diálogo constructivo y para cooperar.

La Comisión formuló recomendaciones en varias ocasiones. Estas solo fueron aceptadas marginalmente por el Gobierno, ya que negó continuamente la utilización de trabajo forzoso en el país. Esta posición se reiteró nuevamente en la comunicación del Gobierno a la Comisión el 20 de mayo de 2021. El Gobierno afirma reiteradamente que está abierto a la comunicación con la OIT, pero no vemos pruebas fehacientes de esta apertura. La OIT debería seguir adoptando todas las medidas posibles para garantizar el cumplimiento por Turkmenistán de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental**. En nombre de la delegación de Turkmenistán, quisiera expresar nuestro agradecimiento a la Comisión por la labor que ha realizado y por el dialogo constructivo que hemos entablado con los delegados, en particular quienes han hablado en apoyo de Turkmenistán. También agradecemos al portavoz de los miembros empleadores su enfoque constructivo del diálogo y el material proporcionado por Turkmenistán para esta reunión. Hemos estado realizando, y seguimos realizando, grandes esfuerzos a fin de cumplir con lo dispuesto en el Convenio, no solo en términos de promulgar una legislación, sino también en la manera en que la aplicamos.

Al portavoz de los miembros trabajadores quisiera pedirle que prestara más atención a los comentarios formulados por el Gobierno. Los comentarios sobre el trabajo forzoso institucionalizado en Turkmenistán no tienen fundamento y son inexactos. No reflejan la situación real sobre el terreno. Una vez más, quisiera señalar que la Ley de Situaciones de Emergencia de Turkmenistán, de 1990, fue sustituida por una ley en 2013, que no contiene ninguna disposición sobre la cosecha de algodón. Tampoco, como he dicho, utilizamos el concepto de «con fines de desarrollo económico». Estamos tratando de mecanizar más nuestra industria del algodón, y las estadísticas que hemos proporcionado ilustran esto. Además, es evidente que el Gobierno está procurando que la mecanización de la agricultura sea una cuestión prioritaria.

La Comisión de Expertos ha formulado algunas recomendaciones y comentarios positivos y, por supuesto, estudiaremos detenidamente los de Ashgabat y realizaremos un análisis de ellos. En nombre de mi Gobierno, quisiera decir —y puedo decir esto con certeza— que consideramos que la cooperación con la OIT debería ser más regular y sistemática. Estaremos encantados de hacer todo lo que sea necesario para garantizar el pleno cumplimiento de nuestras obligaciones dimanantes de los convenios de la OIT, y estamos seguros de que podemos lograrlo. El fortalecimiento de la cooperación puede llevarse a cabo transponiendo las disposiciones de los convenios de la OIT en nuestra legislación, proporcionando formación y fortaleciendo la capacidad a nuestra población, y controlando el cumplimiento de los convenios por medio de la cooperación tripartita. Estamos encantados de hacer todo esto.

Miembros trabajadores. Agradecemos al representante del Gobierno la información que ha podido proporcionar durante la discusión. Asimismo, puedo garantizarle que le he escuchado muy atentamente. También agradecemos a los diversos oradores su contribución a la discusión.

No puede negarse que Turkmenistán sigue utilizando masivamente el trabajo forzoso para la cosecha de algodón. Estas no han sido mera alegaciones, sino información que se ha verificado con diferentes fuentes presentes sobre el terreno. No es lógico sopesar esta información con las denegaciones reiteradas del Gobierno relativas al problema verificado del trabajo forzoso en el país. Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la persistencia de las prácticas de trabajo forzoso y las malas condiciones de trabajo de las personas a las que se obliga a trabajar en el sector del algodón, lo que constituye una violación manifiesta del Convenio.

Es esencial que el Gobierno adopte todas las medidas posibles, en la legislación y en la práctica, para eliminar la utilización del trabajo forzoso de los trabajadores en los sectores público y privado, así como de los estudiantes, especialmente asegurando que la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley sobre la Respuesta a Situaciones de Emergencia y la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán, el artículo 7 de la Ley sobre el régimen jurídico que regula el Estado de emergencia, de 1990, y el artículo 19 del Código del Trabajo, no se utilicen como base para el trabajo forzoso en los campos de algodón.

El Gobierno debe dejar de amenazar a quienes no alcanzan las cuotas de producción establecidas por las autoridades. Esta presión ejercida por las autoridades a todos los niveles para la consecución de las cuotas conduce a muchos abusos, de los cuales los trabajadores son las primeras víctimas. El Gobierno debe adoptar medidas que estén de conformidad con el Convenio y con la legislación nacional que prohíbe la utilización del trabajo forzoso, proporcionando instrucciones claras sobre la prohibición

del trabajo forzoso, y persiguiendo y castigando, cuando sea necesario, a los funcionarios que recurran a él.

El Gobierno debe elaborar un plan nacional de acción en colaboración con los interlocutores sociales para la eliminación duradera del trabajo forzoso en el contexto de la cosecha de algodón organizada por el Estado.

El Informe de la Comisión de Expertos indica que se han establecido contactos preliminares con la OIT para entablar una cooperación con miras a poner fin a estas prácticas que son contrarias al Convenio, pero que, sin embargo, no se han contraído compromisos concretos. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a intensificar estos contactos ahora y a asociar a los interlocutores sociales y a todas las organizaciones de la sociedad civil que están siguiendo la situación en Turkmenistán. Con este fin, será esencial conceder acceso a los interlocutores sociales a los campos de algodón, así como a la prensa y a las organizaciones de la sociedad civil, y que estos tengan libertad para formular observaciones sin temor a represalias. Es evidente que la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y puesta en práctica de dicho plan nacional de acción conllevará el reconocimiento absoluto y total de la libertad sindical en el país, para que los trabajadores y los empleadores del país puedan estar representados.

Con el fin de garantizar la consecución de todos estos objetivos, invitamos al Gobierno a aceptar una visita de una misión de alto nivel de la OIT antes de la próxima Conferencia y durante el periodo de la cosecha. Se debe otorgar a esta misión plenas capacidades, para que pueda llevar a cabo su labor efectivamente.

Miembros empleadores. Los miembros empleadores quisieran expresar su agradecimiento al Gobierno por la información útil proporcionada, en particular sobre la voluntad de cooperar con la OIT. Quisiéramos dar las gracias asimismo a los sindicatos y a los delegados gubernamentales por dar a conocer sus opiniones sobre este caso, y por destacar su compromiso con la erradicación del trabajo forzoso.

A la luz del debate, los miembros empleadores invitan al Gobierno a comprometerse realmente para poner su práctica en conformidad con el Convenio. La principal prioridad es el apoyo de la OIT, y el Gobierno debería solicitar la asistencia técnica de la OIT para cumplir el Convenio en la legislación y la práctica y elaborar un plan nacional de acción a fin de eliminar el trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón patrocinada por el Estado.

Los miembros empleadores concluyen la discusión sobre este caso recomendando al Gobierno que: adopte medidas eficaces en la legislación y en la práctica a fin de garantizar que nadie, ni del sector público ni del privado, entre las amenazas de castigo por no haber alcanzado las cuotas de producción, se vea obligado a trabajar en la cosecha de algodón; adopte todas las medidas posibles para garantizar que se informe debidamente a las autoridades locales, los servicios de inspección del trabajo y los funcionarios públicos sobre la legislación aplicable relativa al trabajo forzoso; se persiga y sancione debidamente a todo funcionario público que participe en la movilización de trabajadores para el cultivo o la cosecha de algodón, contraviniendo lo dispuesto en el Convenio; permita a los interlocutores sociales y a las organizaciones de la sociedad civil supervisar y controlar cualquier incidente de trabajo forzoso en la cosecha de algodón sin temor a represalias y, por último, proporcione a la Comisión de Expertos información sobre el número y la naturaleza de las contravenciones notificadas en relación con el trabajo forzoso en los campos de algodón y sobre las sanciones impuestas.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de la utilización generalizada del trabajo forzoso en relación con la cosecha anual de algodón patrocinada por el Estado en Turkmenistán, y de la inexistencia de progresos significativos al respecto desde la última vez que la Comisión discutió el caso, en 2016.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Turkmenistán a adoptar medidas eficaces y con plazos claros a fin de:

- **de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1, *b)* del Convenio, garantizar en la legislación y en la práctica que nadie, incluidos los agricultores, los trabajadores del sector público y privado y los estudiantes, se vea obligado a trabajar para la cosecha de algodón patrocinada por el Estado, ni amenazado con un castigo por no alcanzar las cuotas de producción;**
- **garantizar que, de conformidad con el Convenio, la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley sobre la Respuesta a las Emergencias y la Ley sobre Preparación y Cumplimiento de la Movilización en Turkmenistán, y el artículo 19 del Código del Trabajo no se utilicen como una base jurídica o un pretexto para el trabajo forzoso;**
- **informar sobre la situación del artículo 7 de la Ley sobre el Régimen Legal aplicable a las Emergencias, de 1990;**
- **eliminar el sistema de cuotas obligatorias para la producción y la cosecha de algodón;**
- **procesar y sancionar debidamente a cualquier funcionario público que participe en la movilización forzosa de trabajadores para el cultivo o la cosecha de algodón;**
- **elaborar, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, un plan de acción para eliminar, en la legislación y en la práctica, el trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón patrocinada por el Estado, y para mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y**
- **permitir a los interlocutores sociales independientes, la prensa y las organizaciones de la sociedad civil vigilar y documentar cualquier incidente de trabajo forzoso en la cosecha de algodón sin temor a represalias.**

Con el fin de dar cumplimiento efectivo a estas recomendaciones, la Comisión insta al Gobierno a aceptar una misión de alto nivel de la OIT, a la que se concederá todas las facilidades para desempeñar sus funciones antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo y durante la temporada de cosecha.

Otro representante gubernamental. En primer lugar, quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a todas las partes que han participado en el examen del caso de la aplicación por Turkmenistán del Convenio. Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión.

Además, consideramos que las observaciones sobre la utilización sistemática y generalizada del trabajo forzoso en la agricultura en Turkmenistán son totalmente infundadas. La Comisión no ha tenido en cuenta los grandes esfuerzos desplegados por Turkmenistán para mecanizar el sector del algodón y eliminar completamente el trabajo forzoso.

La declaración del Ministro del Trabajo, de 8 de junio de 2021, aporta datos estadísticos concretos sobre el proceso de mecanización del sector. Lamentablemente, las conclusiones de la Comisión indican una vez más que la Comisión o sus miembros han mostrado una actitud sesgada y un enfoque selectivo de los datos que se proporcionaron durante el diálogo. En particular, el punto 2 del tercer párrafo hace referencia a la aplicación de la Ley sobre el Régimen Jurídico que Regula el Estado de Emergencia, de 1990, y de la Ley sobre el Estado de Emergencia, de 2013. Quisiera informarles de que en la historia de la independencia de Turkmenistán, nunca se ha anunciado un Estado de emergencia para utilizar dichas disposiciones. Por consiguiente, este punto no es relevante en absoluto.

El punto 3 del mismo párrafo, pide que se informe sobre la situación de conformidad con la Ley sobre el régimen jurídico que regula el Estado de emergencia, de 1990, que fue sustituida en 2013 por la Ley sobre el Estado de Emergencia, pero, a pesar de esto, ya hemos informado que ni la Ley de 1990 ni la Ley de 2013 contienen la expresión «necesidades de desarrollo económico». Estamos dispuestos a proporcionar los textos de estas dos leyes para su estudio.

Como conclusión, tal como ha señalado reiteradamente el jefe de nuestra delegación, Turkmenistán está comprometido y dispuesto a cooperar con la OIT en el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes de los convenios del trabajo. Hemos propuesto diversas formas y maneras de cooperación con la OIT, y estamos dispuestos a considerar otras opciones aceptables para ambas partes.

Zimbabwe (ratificación: 1998)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Información comunicada el 20 de mayo de 2021

El Gobierno de Zimbabwe desea informar sobre los nuevos avances relacionados con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en el marco del Convenio núm. 105, que ratificó en 1998. Las novedades también se refieren al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que la CEACR citó en sus comentarios relativos al Convenio núm. 105. Tras la promulgación de la Ley de Mantenimiento de la Paz y el Orden (MOPA) en noviembre de 2019, que sustituyó a la Ley de Orden Público y Seguridad (POSA), el Gobierno va a trabajar con los interlocutores sociales en el ámbito del Foro de Negociación Tripartita (TNF), para reforzar la conexión entre los organismos encargados de aplicar la ley y los sindicalistas. Esto se llevará a cabo para garantizar que los organismos encargados de aplicar la ley en todo el país comprendan, valoren y apliquen plenamente las disposiciones del artículo 9 de la MOPA. El artículo 9 de la MOPA exime explícitamente a las reuniones celebradas por un sindicato registrado con fines sindicales de buena fe para la realización de actividades, de conformidad con la Ley del Trabajo (capítulo 28.01), de los requisitos estipulados en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la misma ley. La planificación y ejecución de nuevas actividades en las que participan los organismos encargados de aplicar la ley y las actividades sindicales, se han visto afectadas por la pandemia del COVID-19. Incluso la Misión de Contactos Directos que fue aceptada por el Gobierno de Zimbabwe y que estaba prevista para 2020 tuvo que ser suspendida debido a la pandemia. Sin embargo, durante una reunión organizada conjuntamente por la Oficina de la OIT en Harare y el Equipo Regional de Trabajo Decente de Pretoria, celebrada el 11 de marzo de 2021, los dirigentes del Gobierno, el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y la Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ) acordaron dar prioridad a las actividades destinadas a reforzar el compromiso de los organismos encargados de aplicar la ley y los sindicalistas. Tras la reunión, los funcionarios de la OIT celebraron consultas por separado con funcionarios del Gobierno de Zimbabwe, el ZCTU y la EMCOZ, con el fin de planificar, entre otras, las actividades en torno a los sindicatos, en el contexto de la MOPA. Una de estas actividades identificadas es la revisión de la aplicación del Código de Conducta para los Agentes del Estado en el mundo del trabajo y el Manual Nacional sobre derechos sindicales y libertades civiles en el mundo del trabajo.

El Gobierno también desea informar que los veinte (20) miembros del ZCTU que fueron detenidos por participar en la huelga de octubre de 2018 y que se mencionan en el Informe de la CEACR sobre el Convenio núm. 105, fueron absueltos por el tribunal el 12 de noviembre de 2020. Además, el Gobierno de Zimbabwe desea informar que, durante el 44.º periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos (junio-julio de 2020), respondió y corrigió la desafortunada impresión sobre el impulso del entonces Proyecto de Ley de Mantenimiento de la Paz y el Orden (MOPO) (ahora, MOPA), que había sido creado por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y a la libertad sindical, que también cita la CEACR.

En cuanto a la reforma de la legislación laboral, el Gobierno desea informar que se encuentra actualmente en el Gabinete el proyecto de ley de enmienda del trabajo. El proyecto de ley apunta, entre otras cosas, a derogar los artículos 102, b), 104, 2)-3),

109, 1)-2) y 122 de la Ley del Trabajo (capítulo 28.01), en consonancia con las observaciones formuladas por la CEACR. También está previsto enmendar la Ley de Servicios de Salud. Las consultas en torno a su revisión comenzaron en 2019, pero se han visto afectadas por los cierres asociados a la pandemia del COVID-19. Por último, pero no por ello menos importante, el Proyecto de Ley de Reforma Constitucional, aprobado el 4 de mayo de 2021, allana el camino para las consultas de las partes interesadas en torno a la enmienda de la Ley de la Administración Pública, con el fin de armonizarla con la Ley del Trabajo. El proyecto de ley será examinado por el TNF antes de ser presentado para su consideración por el Gabinete a su debido tiempo. Anteriormente, el Gobierno afirmó que la revisión de la Ley de la Administración Pública estaba pendiente de algunas modificaciones constitucionales.

Información adicional comunicada el 4 de junio de 2021

La CEACR alega que la Ley de Prisiones y el Reglamento de Prisiones (general) de Zimbabwe no están de conformidad con el artículo 1 del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). La Comisión alega, además, que las penas de prisión, incluido el trabajo obligatorio, en virtud de la Ley de prisiones y de su Reglamento, pueden imponerse en circunstancias que entran en el ámbito del artículo 1, *a)* del Convenio, en la Ley de orden público y seguridad y en la Ley del código penal (codificación y reforma) (capítulo 9:23).

En Zimbabwe no existe, en general, ni en las prisiones, el trabajo forzoso. La Ley de prisiones y el Reglamento de prisiones están en sintonía con la Constitución y con las mejores prácticas internacionales y regionales. No violan el artículo 1, *a)* del mencionado Convenio. La condena de los presos a trabajos forzosos está prohibida en la jurisdicción de Zimbabwe.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social. Se trata de una reunión histórica, ya que por primera vez realizamos los trabajos de la Comisión de forma virtual. No tengo ninguna duda de que su experiencia colectiva garantizará que los trabajos se lleven a cabo sin problemas y que sus conclusiones sobre cada uno de los casos serán justas. Por lo tanto, mi delegación espera con interés un debate centrado y unas conclusiones justa que tengan en cuenta las condiciones de inclusión en la lista de sumisiones, así como las intervenciones objetivas y constructivas de los miembros que participan en esta discusión. Es importante señalar que la credibilidad de la maquinaria de supervisión se basa en conclusiones justas. Las conclusiones predeterminadas y mal orientadas son un peligro para un mecanismo que es el eje central de la OIT. Nos gustaría que las conclusiones fueran aceptadas por los Gobiernos objeto de examen por su validez, equidad y veracidad. Es contraproducente escuchar conclusiones que puedan ser ridiculizadas. Con su permiso, quiero decir unas palabras sobre los criterios utilizados para elaborar esta lista de 19 casos. Mi delegación considera que los criterios de inclusión en la lista, junto con los debates y propuestas justos, hablan de la credibilidad de esta augusta Comisión.

En esta reunión, son objeto de examen tres países de África Meridional, que es una de las cinco subregiones de África. Cabría preguntarse cuáles son los criterios utilizados para incluir en la lista a tres países de la misma subregión, aunque sea en relación con diferentes convenios. Mi delegación opina que el criterio de distribución geográfica no se ha aplicado en relación con África como región. Además, los tres casos no pueden

considerarse casos de violaciones graves ni de situaciones que requieran atención urgente.

Esos tres países no eran los únicos incluidos provisionalmente en la lista de convenios fundamentales y prioritarios. La lista final carecía de equilibrio entre los países en desarrollo y los desarrollados. Puedo seguir citando y analizando todos los otros criterios enumerados en el documento CAN/D.1, de 13 de mayo de 2021. La lista final carece de equilibrio de criterios. Se podía haber esperado que se discutiera como máximo un país de África Meridional en esta reunión de la Conferencia, especialmente teniendo en cuenta que en la lista final figuran 19 países en lugar de 24.

En segundo lugar, las partes responsables de la inclusión en la lista deben prestar toda su atención a las reformas de los métodos de trabajo de la Comisión que acordamos en 2015. Zimbabwe no está en contra del mecanismo, pero es partidario de la objetividad y la transparencia. Estos son los pilares de un mecanismo creíble. Deberíamos reforzar colectivamente el mecanismo para que siga siendo pertinente todos.

Permítanme pasar a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio por Zimbabwe. Quiero empezar señalando que en Zimbabwe no existe el trabajo forzoso, ni en las cárceles ni en los lugares de trabajo ni en la sociedad en general.

La Comisión de Expertos nunca ha establecido que haya trabajo forzoso en las prisiones de Zimbabwe. El trabajo de rehabilitación que se lleva a cabo en el sistema penitenciario de Zimbabwe está en conformidad con la Constitución y con las mejores prácticas internacionales y regionales. Los delincuentes son condenados a penas de prisión partiendo de la presunción de que dichas penas son un castigo adecuado. La Comisión de Expertos sostiene que las penas de prisión, que incluyen trabajo obligatorio en virtud de la Ley de Prisiones y sus reglamentos, pueden imponerse en las circunstancias comprendidas en el apartado *a)* del artículo 1 del Convenio, que se contemplan en la POSA y la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) (capítulo 9:23). Quiero señalar que el POSA fue derogada en 2019. Volveré a hablar de ello más adelante. Además, deseo afirmar que la propuesta realizada por la Comisión de Expertos se basa, lamentablemente, en la presentación del ZCTU en el ámbito de la libertad sindical y del sistema actual. La Comisión de Expertos cita los temores infundados expresados por el ZCTU de que 20 de sus miembros, arrestados en 2018, iban a tener que realizar trabajos forzosos en prisión si eran condenados.

En Zimbabwe está prohibido condenar a los presos a trabajar. No puede interpretarse que el encarcelamiento por infringir una disposición conlleva trabajo forzoso. Dicho encarcelamiento es, de hecho, un castigo conforme al sistema de justicia penal. En cualquier caso, las personas que se teme que estén sometidas a lo que la Comisión de Expertos denomina «trabajo forzoso» fueron absueltas por los tribunales en 2019, antes de que la Comisión elaborara el Informe objeto de este debate.

En su Informe, la Comisión de Expertos también hizo referencia a la derogada POSA y a la ley que la reemplazó, a saber, la MOPA. La MOPA se publicó en el *Boletín Oficial* en noviembre de 2019. Lamentablemente, la mayor parte de lo que aparece en el Informe de la Comisión de Expertos es un análisis del proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, actualmente una ley, que le sometió el ZCTU. Además, la Comisión de Expertos cita en su Informe los comentarios sobre el proyecto de ley que, en septiembre de 2019, realizó el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Irónicamente, en el mismo Informe, la Comisión de Expertos toma nota de la declaración del Gobierno respecto a que la POSA fue sustituida

por la MOPA. Cabe preguntarse por la lógica de la Comisión de Expertos al proceder a analizar un proyecto de ley cuando había, o hay, una ley en vigor. Por otra parte, ¿por qué debería incluir un análisis de un proyecto de ley en la Adenda al Informe en la que también hace referencia a una ley?

Se da la circunstancia de que la Comisión de Expertos aún debe examinar la MOPA. Por lo tanto, se convierte en un ejercicio teórico para nosotros detenernos en las disposiciones que estaban en un proyecto de ley. Sin embargo, permítanme señalar que el artículo 9 de la MOPA excluye explícitamente las reuniones organizadas de buena fe por los sindicatos registrados con fines sindicales, de conformidad con la Ley del Trabajo, capítulo 28:01, de los requisitos establecidos en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la misma ley, que incluyen la notificación a la policía de las reuniones públicas previstas.

Por último, pero no por ello menos importante, hace algún tiempo se informó a la Comisión de Expertos sobre el proyecto de suprimir de la Ley del Trabajo las sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por haber participado en una huelga ilegal. Esto se ha hecho para que la Ley del Trabajo esté en conformidad con el Convenio y, lo que es más importante, para que esté en sintonía con el sistema de justicia penal.

Los artículos 102, *b),* 104, 2) y 3), 109, 1) y 2), y 122 de la Ley del Trabajo [capítulo 28:01] serán derogados. La Comisión de Expertos toma nota de esto y también de la totalidad de la reforma de la legislación laboral. Sin embargo, lamenta la falta de progresos. Permítanme señalar que la reforma laboral se ha visto afectada por la pandemia de COVID-19. Sin embargo, a pesar de la pandemia, el proyecto de enmienda de la ley del trabajo se ha presentado al Gabinete.

Miembros trabajadores. Estamos examinando la aplicación del Convenio núm. 105 por el Gobierno de Zimbabwe. Durante muchos años, nuestra comisión ha examinado la aplicación de un convenio u otro por Zimbabwe o su incumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias. Este es el decimocuarto examen de este tipo. Es la primera vez que examinamos la aplicación de este convenio por Zimbabwe, pero las cuestiones ciertamente no son nuevas: muchas de ellas ya se han planteado durante el examen de los otros 13 casos individuales.

Los trabajadores de Zimbabwe siguen enfrentándose a sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones opuestas al sistema político, social o económico establecido o por haber participado en huelgas. Esto ocurre a pesar de las cinco observaciones y las diez solicitudes directas de la Comisión de Expertos.

En el informe de la comisión de encuesta de 2009, se plantearon una serie de preocupaciones sobre las disposiciones de la POSA, la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y la Ley del Trabajo, que se aplicaban de forma que limitaban las libertades civiles y los derechos laborales fundamentales de los trabajadores de Zimbabwe, imponiendo multas cuantiosas y penas de prisión de larga duración acompañadas de trabajo obligatorio por cualquier infracción.

Lamentamos que el Gobierno no haya aplicado plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta en la legislación y en la práctica, y que haya tratado de criminalizar el ejercicio de las libertades civiles con la amenaza de multas exorbitantes y penas de prisión de larga duración para negar a los trabajadores sus derechos.

En enero de 2019, el presidente y el secretario general del ZCTU, los Sres. Peter Mutasa y Japhet Moyo, fueron detenidos tras una acción de protesta del ZCTU contra los

aumentos injustificados del precio de la gasolina y las dificultades económicas generales. Ambos fueron acusados de «subversión contra el Gobierno constitucional», en virtud del artículo 22 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), por lo que podían ser condenados a una pena de prisión de hasta veinte años, sin posibilidad de multa. El artículo 76, 1) de la Ley de Prisiones y el artículo 66, 1) del Reglamento de Prisiones hacen que el trabajo penitenciario obligatorio sea, en la práctica, la norma para todos los presos.

El 18 de diciembre de 2020, una funcionaria del Sindicato Unificado de Maestros Rurales de Zimbabwe. (ARTUZ) fue detenida y condenada, en virtud del artículo 37 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), tras una acción de protesta sindical contra la reducción de los salarios de los profesores por el Gobierno. Fue encarcelada durante dieciséis meses y sometida a trabajo forzoso en prisión hasta que se le concedió la libertad bajo fianza.

En la práctica, nada ha cambiado con respecto a la MOPA. Recordamos que el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación, tras su visita a Zimbabwe en septiembre de 2019, así lo declaró. Señalamos el ejemplo de la notificación para celebrar reuniones públicas. En los artículos 25 a 27 de la POSA, la falta de notificación a las autoridades de la intención de celebrar reuniones públicas y el incumplimiento de la prohibición de realizar reuniones públicas o manifestaciones públicas se sancionaban con penas de prisión de hasta seis meses. Ahora, en virtud de los artículos 7, 5) y 8, 11) de la MOPA, una infracción similar se castiga con un año de prisión. Y el trabajo obligatorio se impone en virtud de la Ley de Prisiones.

Además, examinemos las disposiciones de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma). En virtud de esta ley, se aplican penas de prisión excesivamente duras por los actos cubiertos por el artículo 1, *a)* del Convenio. El artículo 31 de la Ley establece el delito de «publicar o comunicar declaraciones falsas perjudiciales para el Estado» y lo sanciona con penas de prisión de hasta veinte años. El artículo 33 establece una pena de prisión de hasta un año por «socavar la autoridad del Presidente o insultarlo». El artículo 37 sanciona con penas de hasta cinco años de prisión la «participación en reuniones con la intención de promover la violencia pública, las alteraciones del orden o el fanatismo». El artículo 41 castiga con penas de prisión de hasta seis meses la «conducta desordenada en un lugar público». Estas disposiciones se mencionaron claramente en el informe de la comisión de encuesta como disposiciones legislativas que no deben utilizarse para socavar el ejercicio de las libertades civiles y los derechos sindicales. Sin embargo, estas disposiciones penales, junto con las penas de prisión y el trabajo penitenciario obligatorio, se utilizan para llevar a los dirigentes sindicales y a los trabajadores que pretenden ejercer sus libertades civiles y sus derechos fundamentales ante el sistema de justicia penal. El acoso judicial y la detención preventiva asociados tienen por objeto impedir que expresen opiniones opuestas al sistema político, social o económico establecido, lo que es contrario al Convenio.

Destacamos que estas leyes y reglamentos tienen un profundo impacto en el movimiento sindical de Zimbabwe. Observamos que 20 miembros del ZCTU se enfrentaron a cargos penales en virtud del artículo 37 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) por haber participado en una protesta pública organizada por el ZCTU en octubre de 2018. Hay muchos más casos, sobre los que mis colegas del Grupo de los trabajadores se explayarán.

Ahora, nos gustaría hablar de las leyes que establecen sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por haber participado en huelgas. Los

artículos 102, 104, 109 y 112 de la Ley del Trabajo no están de conformidad con el artículo 1, *d)* del Convenio. Estas disposiciones permiten castigar a los trabajadores que participan en acciones colectivas pacíficas con sanciones excesivas, incluidos largos periodos de prisión, la cancelación del registro de los sindicatos y el despido de los empleados que participan en la acción laboral colectiva. Desde 2002, la Comisión de Expertos ha estado pidiendo al Gobierno que derogue estas disposiciones. Estas disposiciones siguen sin cambiar.

En Zimbabwe continúa vulnerándose el Convenio cuando se realizan detenciones, se presentan cargos penales, o se imponen penas de prisión y trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones críticas con el Gobierno o por haber participado en huelgas o protestas públicas. La interrelación entre los dos convenios fundamentales, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 105, está en este caso a la vista de todos. El Gobierno está utilizando la criminalización de las libertades civiles y de la libertad sindical, así como el encarcelamiento y el trabajo penitenciario obligatorio en violación del Convenio núm. 105 para contravenir aún más el Convenio núm. 87 y hacer caso omiso de las recomendaciones de las comisiones de encuesta.

El Gobierno no ha puesto sus leyes y prácticas de conformidad con el Convenio a pesar de que ha tenido numerosas oportunidades de hacerlo y de la asistencia técnica que le ha prestado la OIT para cumplir con estas obligaciones.

Miembros empleadores. En primer lugar, los miembros empleadores quisieran recordar a todos los Estados Miembros de la OIT la importancia de respetar los ocho convenios fundamentales de la OIT, entre los que se encuentra el Convenio núm. 105. Este convenio fundamental prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o contrarias al orden político, social o económico establecido. Esta forma de trabajo forzoso socava gravemente los derechos humanos fundamentales, incluido el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de reunión y asociación.

Zimbabwe ratificó el Convenio núm. 105 en 1998. En cinco ocasiones, desde 2010, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre la aplicación de este convenio por el Gobierno de Zimbabwe. Sin embargo, observamos que esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Los miembros empleadores quisieran agradecer al Gobierno la información proporcionada hoy aquí sobre la evolución de las reformas legislativas y la información por escrito presentada para este caso.

Nos complace saber que los 20 miembros del ZCTU que fueron detenidos por participar en la huelga de octubre de 2018 fueron absueltos por un tribunal en noviembre de 2020. También agradecemos al Gobierno su memoria transmitida en 2019 y la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión, en junio de 2020.

Este caso está relacionado con la categórica respuesta del Gobierno a las protestas a nivel nacional provocadas por el empeoramiento de las condiciones económicas en ese país. Los informes indican que muchos activistas de la sociedad civil, líderes de la oposición política y otros críticos del Gobierno, fueron detenidos arbitrariamente, secuestrados, golpeados y torturados. Algunos informes han indicado también que el Gobierno había hecho un uso excesivo, desproporcionado y letal de la fuerza contra los manifestantes, valiéndose de gases lacrimógenos, porras y munición real. Como empleadores, estamos sumamente preocupados por estas acusaciones de violación de los derechos humanos.

Pasemos ahora a las dos cuestiones principales que ha observado la Comisión de Expertos. La primera cuestión se refiere a las sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio impuesto como castigo por la expresión de opiniones opuestas al orden político y socioeconómico establecido.

La Comisión de Expertos identificó penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio en una serie de disposiciones de la legislación nacional, a saber, la POSA y la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma). En particular, estas disposiciones tienen por objeto castigar a quienes se dedican a publicar o comunicar declaraciones falsas perjudiciales para el Estado, a socavar la autoridad o a participar en reuniones o concentraciones con la intención de perturbar la paz, la seguridad o el orden público.

La Comisión de Expertos observó que se había introducido un nuevo proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden para sustituir a la POSA, pero tomó nota con preocupación de que el nuevo proyecto de ley viola potencialmente las normas internacionales en materia de derechos humanos. En virtud del proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, el ejercicio del derecho de reunión pacífica no está plenamente garantizado, ya que los organismos encargados de hacer cumplir la ley siguen teniendo amplias facultades discrecionales y reglamentarias.

Observamos que el artículo 1, *a)* del Convenio prohíbe expresamente cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o educación política o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al orden político social o económico establecido. Esto es importante no solo desde el reconocimiento de la libertad de expresar opiniones políticas o ideológicas, sino también desde otros derechos, como el derecho de asociación y de reunión que los ciudadanos deben poder disfrutar libres de coacción política.

Estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los artículos 31, 33, 37 y 41 la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y el artículo 7, apartado 5 y el artículo 8, apartado 11, del proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden, sean derogados y enmendados para armonizarlos con el Convenio.

Confiamos en que el Gobierno derogue estas leyes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, a través del foro de negociación tripartito y que proporcione información actualizada a la Comisión de Expertos sobre la aplicación de estas disposiciones en la ley y en la práctica, incluida información sobre las personas que han sido detenidas en virtud de estas leyes.

La segunda cuestión observada por la Comisión de Expertos se relaciona con las sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por haber participado en huelgas. La Comisión de Expertos señaló en sus comentarios anteriores que varias disposiciones de la Ley del Trabajo castigan a las personas con un trabajo penitenciario obligatorio por participar en una acción colectiva ilegal. Estas disposiciones son directamente incompatibles con el artículo 1, *d)* del Convenio, que prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio impuesto como castigo por haber participado en huelgas.

Destacamos que la Comisión de Expertos lamentó profundamente tomar nota de la falta de progresos del Gobierno en las reformas laborales y de la falta de información comunicada al respecto. Tomamos nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno, así como de la declaración realizada por el Gobierno, de que actualmente se encuentra ante el Gabinete un proyecto de ley de reforma laboral para derogar las

disposiciones que son motivo de preocupación, en consonancia con los comentarios realizados por la Comisión de Expertos.

Entendemos que la pandemia de COVID-19 ha retrasado los progresos, pero confiamos en que el Gobierno proseguirá sus esfuerzos para avanzar en estas reformas en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores más representativos, a través del foro nacional tripartito.

Nos hacemos eco de la firme exhortación de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice la enmienda de las disposiciones de la Ley del Trabajo, de manera que no se puedan imponer penas de prisión por organizar o participar pacíficamente en huelgas, de conformidad con el artículo 1, *d)* del Convenio.

También hacemos un llamamiento al Gobierno para que comunique a la Comisión de Expertos información sobre los progresos realizados en estas reformas legislativas y en la aplicación de estas disposiciones en la legislación y en la práctica.

Miembro trabajador, Zimbabwe. Mi país está nuevamente en esta comisión, por decimocuarta vez. La continua comparecencia de mi país ante la Comisión dice mucho sobre su compromiso con sus obligaciones.

Como ya han declarado los miembros trabajadores y, de acuerdo con las conclusiones de la Comisión de Expertos en esta materia, las leyes penales y laborales de mi país siguen siendo un impedimento para el goce de nuestros derechos en virtud de este convenio. La Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y la MOPA, que sustituyó a la POSA, la Ley del Trabajo y la Ley de Prisiones, contienen disposiciones que infringen nuestros derechos como trabajadores y como ciudadanos en sentido amplio. La Constitución garantiza la libertad de manifestación y el derecho de petición, así como los derechos políticos.

Permítanme demostrar cómo dichas leyes siguen infringiendo nuestros derechos. Empezaré con el caso de la Sra. Sheila Chisirimunhu, del Sindicato Unificado de Maestros Rurales de Zimbabwe. Fue detenida y acusada, de conformidad con el artículo 37 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), por «participar en una reunión con la intención de promover la violencia pública, perturbar la paz o promover la intolerancia». Fue condenada, el 18 de diciembre de 2020, por un tribunal de primera instancia, tras una acción de protesta sindical contra la erosión de los salarios de los docentes. Fue encarcelada durante dieciséis meses. Soportó trabajos forzosos en prisión, durante dieciocho días, en la cárcel de Mutimurefu, y fue liberada el 5 de enero de 2021, tras un recurso ante el Tribunal Superior. Si este recurso es desestimado, volverá a la cárcel para realizar trabajo forzoso.

El 31 de julio de 2020, organizaciones de la sociedad civil convocaron una acción de protesta contra las dificultades económicas. Se prohibió la protesta, se desplegaron militares y policías y se ordenó a la gente que se quedara en casa. Decenas de personas que salieron a protestar fueron detenidas por participar en la acción de protesta. Entre los detenidos, se encuentran el destacado escritor Tsistsi Dangarebga y el periodista Hopewell Chin'ono, que posteriormente fue acusado de comunicar falsedades perjudiciales para el Estado. Soportaron una pena de prisión que osciló entre siete y cincuenta días, con una fianza denegada por los tribunales inferiores. Sus casos siguen pendientes y, si estas personas son condenadas, serán sometidas a trabajos forzosos.

En junio de 2020, los enfermeros de primera línea que contribuyen a la lucha contra la COVID-19 protestaron contra los bajos salarios y la falta de equipos de protección personal. Sus dirigentes fueron detenidos y procesados en virtud del Código Penal.

En febrero de 2020, un foro laboral del ZCTU en la ciudad de Mutare, fue prohibido por la policía de la República de Zimbabwe, con arreglo a la MOPA, por insuficiente aviso previo, a pesar de la exención prevista en la ley.

En enero de 2019, Japhet Moyo, secretario general del ZCTU, Masaraure de ARTUZ y yo fuimos detenidos tras una acción de protesta del ZCTU contra los aumentos injustificados del precio de la gasolina y las dificultades económicas. Tras dos años de comparecencias ante los tribunales, los cargos fueron retirados antes de la declaración. El Estado todavía puede reanudar este asunto y, si nos condenan, iremos a la cárcel durante veinte años, sin opción a una multa, y seremos sometidos a trabajos forzosos. Una vez más, el 19 de diciembre de 2019, los miembros de ARTUZ que participaban en una marcha por los salarios, fueron detenidos y acusados de conducta ilícita. Un tribunal los puso en libertad.

En cuanto a la Ley del Trabajo, las disposiciones señaladas por la Comisión de Expertos no se han modificado. El derecho a la huelga, aunque está reconocido en el artículo 65 de la Constitución de Zimbabwe, es muy difícil de ejercer en la práctica, debido a los complicados procedimientos. Un buen ejemplo es la sentencia del tribunal laboral en el caso de ZIBAWU contra POSB, por la que el tribunal declaró ilegal la huelga, por no cumplir con el artículo 104, que la Comisión de Expertos consideró problemático. Las reformas de la legislación laboral siguen estancadas y el Gobierno elabora proyectos que ignoran algunos de los comentarios de la Comisión de Expertos. Cuando nos quejamos, se nos acusa de retrasar el proceso.

La Resolución de la Conferencia sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en 1970, es muy clara al respecto. Establece que la ausencia de estas libertades civiles quita todo sentido al concepto de derechos sindicales.

Permítanme terminar instando a la Comisión a que considere que son ya diecinueve años de inobservancia, por parte del Gobierno, de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la libertad sindical y las libertades civiles, que están interrelacionadas con el Convenio núm. 105, y once años de desprecio a las recomendaciones de la comisión de encuesta. La Oficina ha llevado a cabo misiones de seguimiento y asistencia técnica, pero aquí estamos, con las manos vacías. Un párrafo especial es una conclusión apropiada sobre este asunto.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso y obligatorio. Apoyamos el papel indispensable que desempeña la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular, tanto en la legislación como en la práctica.

Acogemos con satisfacción los esfuerzos de Zimbabwe para aumentar la protección de los derechos laborales y eliminar el trabajo infantil y forzoso. Alentamos vivamente a que se sigan intensificando estos esfuerzos, incluso en lo que respecta a la mejora de la eficacia del diálogo social tripartito y del funcionamiento del TNF. Seguiremos vigilando de cerca esta evolución, sobre todo en el contexto de las negociaciones en curso destinadas a profundizar el actual Acuerdo de Asociación Económica, en el que se presta

especial atención a la libertad sindical y a la negociación colectiva, a la no discriminación, al trabajo forzoso y al trabajo infantil.

En cuanto al Convenio núm. 105 de la OIT, tomamos nota con profundo pesar de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las sanciones penales que implican trabajo obligatorio en Zimbabwe. Según la Comisión de Expertos, en virtud de diversas disposiciones de la legislación nacional, como la anterior POSA, la actual MOPA y la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), se están utilizando penas de prisión que implican trabajo penitenciario obligatorio y trabajo forzoso para prohibir las protestas sindicales y criminalizar la expresión pacífica de opiniones opuestas al sistema político, social o económico establecido.

Además, las disposiciones de la Ley del trabajo siguen permitiendo el encarcelamiento, con trabajo penitenciario obligatorio, de los activistas sindicales que organizan o participan pacíficamente en huelgas.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, la Unión Europea y sus Estados miembros instan vivamente al Gobierno de Zimbabwe a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación, como los artículos 31, 33, 37 y 41 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), los artículos 7, 5) y 8, 11) de la MOPA y determinadas disposiciones de la Ley del Trabajo, se deroguen o modifiquen para que sean conformes con el Convenio.

En relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), elogiamos al Gobierno por haber ratificado el Protocolo de 2014 conexo en 2019. En consonancia con el segundo Plan de acción nacional contra la trata de personas (PANLAC 2019-2021), pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la Ley de Trata de Personas y que facilite información sobre las condenas y las penas aplicadas en los casos de explotación sexual y laboral.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno de Zimbabwe en sus esfuerzos por respetar todos los convenios que ha ratificado, incluidos, en particular, los convenios fundamentales del trabajo, tanto en la legislación como en la práctica.

Interpretación del alemán: **miembro trabajadora, Alemania**. Hablo en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV). El Gobierno de Zimbabwe ignora persistentemente las conclusiones de los órganos de control de la OIT. En los casos en los que supuestamente se modifican las regulaciones problemáticas, estas se reintroducen en otros lugares o se amplían con disposiciones más drásticas. Esto es lo que está ocurriendo con el proyecto de ley patriótica, que apunta a criminalizar las actividades que van en contra del interés nacional. Una ley de este tipo es una autorización general para la criminalización de cualquier opinión que no guste al Estado, y el caso es exactamente el mismo cuando se trata de sustituir la POSA por la ahora promulgada MOPA. La MOPA sigue conteniendo amplias restricciones a la libertad sindical, una libertad civil fundamental en el núcleo de la actividad sindical.

Resulta totalmente desproporcionada la disposición de la ley que castiga las violaciones de la MOPA con penas de hasta un año de prisión, lo que también está vinculado al trabajo forzoso a través de las disposiciones de la Ley del Trabajo. Un análisis de la POSA y la MOPA muestra también que el plazo de notificación se incrementó de cuatro días, en la POSA, a cinco días de aviso, en el caso de reuniones públicas, y siete días, en el caso de manifestaciones y marchas, y las penas también se incrementaron de

seis meses de prisión a un año. Incluso el mero hecho de no notificar a la autoridad el aplazamiento o la cancelación de una reunión conlleva la misma sanción.

Aunque algunas disposiciones del MOPA eximen a los sindicatos del requisito de notificación, este artículo se ignora en la práctica. En febrero de 2020, la policía prohibió un foro laboral del ZCTU en Mutare y amenazó con detener a los participantes si se reunían, a pesar de la notificación previa del ZCTU. ¿Cómo pueden los miembros de los sindicatos ejercer libremente sus derechos cuando las leyes represivas los ponen en riesgo de ser castigados con prisión y trabajos forzosos solo por las acciones que realizan? «Peor que el infierno», así se describe la realidad en las cárceles de Zimbabwe. Por consiguiente, hacemos un llamamiento al Gobierno de Zimbabwe para que modifique de una vez por todas las normas de la MOPA, la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y la Ley del Trabajo, así como la aplicación de estas leyes en la práctica, de manera que estén en consonancia con el Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia**. La Federación de Rusia comparte la evaluación realizada por Zimbabwe, con referencia a su aplicación del Convenio. Las acusaciones formuladas contra Zimbabwe son acusaciones que consideramos infundadas cuando se trata de la utilización del trabajo forzoso en el marco del sistema penitenciario nacional. Nuestra premisa básica es que el castigo mediante trabajos correctivos designado como tal en el Código Penal del país no tiene relación alguna con la vergonzosa práctica del trabajo forzoso.

Además, la legislación en cuestión se ajusta plenamente a la Constitución de Zimbabwe y a las normas jurídicas regionales e internacionales. Esperamos, pues, que la Comisión llegue a una conclusión favorable con referencia al Informe detallado presentado hoy y con referencia a toda la información presentada a la Comisión por nuestros colegas de Zimbabwe, y concluya así el examen de la cuestión.

En general, nos parece inaceptable utilizar la plataforma de la OIT de forma que se intente vincular los informes temáticos y por países con los acontecimientos internos que tienen lugar en un determinado país. Tal práctica conduce a una aguda politización de los materiales y a que se tomen decisiones que, de hecho, no pueden ser aplicadas por las respectivas capitales. Por lo tanto, pediremos a la OIT y a sus Comisiones que se abstengan de comportamientos parciales y de confrontación y que se centren más bien en una cooperación constructiva y mutuamente respetuosa, centrada en la búsqueda de soluciones comunes a nuestros problemas comunes, en relación con el concepto de trabajo decente y en la mejora de los instrumentos de que disponemos para proteger los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Miembro trabajadora, Canadá. Hablo en nombre del Congreso del Trabajo de Canadá. En virtud de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y de la MOPA, el trabajo forzoso puede imponerse como sanción penal por la expresión de opiniones políticas. Esto incluye la imposición de restricciones a la participación en concentraciones, manifestaciones o reuniones públicas. Si bien esto, en sí mismo, contraviene el Convenio, es importante señalar también que esta amenaza de trabajo forzoso se está utilizando, además, como medio para desalentar la organización y las actividades sindicales, y está socavando la libertad sindical en Zimbabwe.

Tras su participación en una acción de protesta en 2018, se presentaron cargos penales contra 20 miembros del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe. Tras soportar dos años de juicio en los que, de ser condenados, podrían haber sido sometidos a trabajos forzosos, fueron finalmente absueltos en noviembre de 2020. En otro caso, el 6 de junio de 2020, las fuerzas de seguridad interrumpieron una huelga de enfermeras

y detuvieron y luego persiguieron judicialmente a 12 líderes de la huelga. Estas enfermeras estaban en huelga para reclamar una mejora de sus salarios y condiciones de trabajo, así como equipos de protección personal adecuados. Estas 12 personas han sido absueltas desde entonces por un tribunal de primera instancia, pero sin un equipo jurídico sólido podrían haberse visto fácilmente sometidas a prisión y trabajos forzosos.

Cada vez está más claro que la sanción penal del trabajo forzoso es una táctica clave utilizada por el Gobierno para disuadir a los trabajadores de organizarse y está socavando el derecho a la libertad sindical en Zimbabwe.

Por ello, apoyamos la recomendación de la Comisión de Expertos de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se deroguen o enmienden los artículos de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y de la MOPA para que estén de conformidad con el Convenio.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto**. Hemos tomado debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno de Zimbabwe para tratar de aplicar el Convenio. También hemos tomado nota, con satisfacción, de todos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Zimbabwe para tratar de adecuar su legislación nacional a las normas internacionales del trabajo, especialmente cuando se trata de la legislación que rige el sistema penitenciario.

Hemos oído al Gobierno de Zimbabwe afirmar que su sistema penitenciario no tiene relación alguna con el trabajo forzoso. También oímos decir que la POSA iba a ser derogada y que habría una nueva ley de mantenimiento de la paz y el orden en el país que se introduciría entonces.

Deseamos felicitar al Gobierno por todas estas medidas positivas destinadas a armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos. Alentamos al Gobierno a seguir dialogando con los interlocutores sociales, especialmente a través del foro tripartito.

Esto también debería permitirle trabajar en consulta con los sindicatos, así como con las fuerzas del orden. Hemos observado que el Gobierno tiene la intención de revisar La Ley del Trabajo, así como la guía nacional sobre la libertad sindical y otros derechos y libertades civiles. Todo ello se hará de nuevo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Miembro trabajadora, Sudáfrica. Hablo en nombre del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC). Constatamos que, durante las dos últimas décadas, el Gobierno de Zimbabwe ha utilizado tanto la violencia como la ley para restringir la capacidad de sus ciudadanos de expresar opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido, lo que ha dado lugar a sanciones que implican el trabajo obligatorio. Estas medidas restrictivas han supuesto la detención de dirigentes sindicales y de sindicalistas por ejercer sus derechos.

Las medidas restrictivas se han ampliado hasta abarcar incluso a los ciudadanos corrientes que publican mensajes en Twitter, Facebook o WhatsApp sobre los males y desórdenes económicos y gubernamentales. Los ciudadanos se enfrentan a detenciones, secuestros, intimidaciones y amenazas, entre otras cosas. Por hablar en contra de las políticas del Gobierno que afectan negativamente al bienestar de los trabajadores y de los ciudadanos en general, algunas organizaciones de la sociedad civil y el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe han sido calificados de organizaciones terroristas.

El derecho a manifestarse, consagrado en la Constitución de Zimbabwe, no se puede ejercer en la práctica. El 1.º de agosto de 2018, ciudadanos que protestaban por el retraso de los resultados electorales fueron tiroteados y seis fueron asesinados en Harare por expresar sus opiniones políticas. La comisión de encuesta Motlanthe que investigó el incidente señaló el uso excesivo de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad y formuló recomendaciones que aún no se han aplicado en su totalidad. Las familias que perdieron a miembros de su familia, a causa de los disparos, aún deben ser indemnizadas y las fuerzas de seguridad que les dispararon aún deben ser procesadas. Durante las acciones de protesta de enero de 2019, los dirigentes del ZCTU fueron detenidos y acusados de subversión. Se enfrentan a una pena de veinte años de cárcel. Si son condenados, serán sometidos a trabajos forzosos.

La imposibilidad de expresar opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido ha afectado a la región a través de la inmigración.

Miembro gubernamental, India. La India agradece al Gobierno de Zimbabwe el haber proporcionado la última actualización de los temas que se están considerando. La India valora el compromiso del Gobierno de Zimbabwe de cumplir con sus obligaciones en materia de normas internacionales del trabajo, incluidas las relacionadas con el Convenio núm. 105, de avanzar en la aplicación de las recomendaciones pertinentes de la OIT, y la voluntad de trabajar de manera constructiva con él.

Tomamos positiva nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Zimbabwe para llevar adelante las reformas laborales, a pesar de las dificultades ocasionadas por la actual situación de pandemia. También esperamos que se complete el proceso de reforma laboral, tan pronto como se vuelva a la normalidad después de la pandemia.

Acogemos con satisfacción la adopción de la MOPA, que sustituyó a la POSA de 2019, y que incorpora debidamente las disposiciones para la convocatoria de reuniones por parte de los sindicatos registrados, de conformidad con la Ley Nacional del Trabajo de Zimbabwe.

Solicitamos a la OIT y a sus mandantes que apoyen plenamente al Gobierno de Zimbabwe y le proporcionen toda la asistencia técnica necesaria que pueda solicitar para cumplir con sus obligaciones en materia laboral. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Zimbabwe todo el éxito en sus esfuerzos.

Interpretación del chino: **miembro gubernamental, China**. Quisiéramos agradecer al representante de Zimbabwe la declaración que ha leído, el Informe de la Comisión de Expertos y las informaciones escritas presentados por el Gobierno de Zimbabwe.

Observamos que, desde la promulgación de la MOPA, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para reforzar la cooperación con los interlocutores sociales en el marco del Foro Tripartito de Negociación. Esto facilita enormemente la comunicación entre los organismos encargados de hacer cumplir la ley y los sindicalistas.

Los organismos nacionales encargados de hacer cumplir la ley conocen perfectamente y aplican con seriedad el artículo 9 de la ley, que prevé la salvaguarda de las actividades legales de los sindicatos registrados. Nos gustaría elogiar esto.

Aunque gravemente afectado por la COVID-19, el Gobierno de Zimbabwe ha superado todo tipo de dificultades para realizar importantes avances en la reforma de la legislación laboral, que ha sido modificada siguiendo la recomendación de la Comisión de Expertos. Tras la aprobación, en mayo de este año, de la enmienda constitucional, la Ley de la Función Pública también va a ser enmendada para desempeñar un papel más importante una vez armonizada con la Ley del Trabajo.

Quisiéramos recordar a la Comisión que debe conceder gran importancia a la información proporcionada por el Gobierno. El sistema judicial de Zimbabwe no permite el trabajo forzoso, y su Ley y Reglamento de Prisiones están de conformidad, tanto con la Constitución como con las prácticas internacionales o regionales. Creemos que, en este examen, deben ser plenamente reconocidos los progresos realizados por el Gobierno de Zimbabwe en relación con el Convenio. Esperamos que la OIT continúe su diálogo con Zimbabwe y le brinde el apoyo necesario en relación con la aplicación del Convenio para seguir promoviendo la aplicación concreta del mismo.

Miembro gubernamental, Cuba. El Gobierno de Zimbabwe ha informado que sus regulaciones en materia penal no guardan relación con el trabajo forzoso y tienen su fundamento en la Constitución del país, así como las buenas prácticas regionales e internacionales. Igualmente ha informado que se han realizado modificaciones a la legislación y que se llevan a cabo procesos de cambios a la legislación en materia de trabajo, los que se han visto afectados por la incidencia de la pandemia de COVID-19. El Gobierno ha manifestado su voluntad de continuar avanzando en tal sentido. Por lo anterior, mi delegación considera que el diálogo, la cooperación y la asistencia técnica pueden constituir un apoyo para el Gobierno de Zimbabwe.

Miembro gubernamental, Etiopía. Mi delegación ha escuchado atentamente la declaración realizada por el Ministro de Zimbabwe. Hemos observado, a partir de la información proporcionada por el Gobierno, que, en primer lugar, su sistema penitenciario no está asociado con el trabajo forzoso; en segundo lugar, la POSA fue derogada y sustituida por la MOPA, en conjunción con el Convenio, y, en tercer lugar, se está avanzando en la reforma de sus leyes laborales. En nuestra opinión, estas medidas son pasos positivos hacia la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Dicho esto, opinamos que las circunstancias económicas y sociales de algunos países pueden no adaptarse al sistema de control de la OIT, lo que justifica la complejidad y la necesidad de flexibilidad para tener en cuenta las realidades nacionales.

Son alentadores los esfuerzos realizados por el Gobierno de Zimbabwe en el avance de la aplicación del Convenio en cuestión. En consecuencia, quisiéramos alentar a la OIT a que preste asistencia técnica, a efectos de complementar los esfuerzos del Gobierno, para fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el país y garantizar la plena aplicación del Convenio. Por último, esperamos que la Comisión tome en consideración, en sus conclusiones, los esfuerzos realizados por el Gobierno.

Miembro gubernamental, Reino Unido. El Reino Unido apoya el papel de la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los convenios fundamentales. Estamos comprometidos con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y laborales y la salvaguardia de los convenios fundamentales de la OIT. El Gobierno del Reino Unido también está comprometido con la erradicación de todas las formas de esclavitud moderna, el trabajo forzoso y la trata de personas, tal como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Zimbabwe es uno de los 30 países prioritarios en materia de derechos humanos para el Reino Unido y estamos muy preocupados por las detenciones de destacados personajes de la oposición y de la sociedad civil. Hemos dejado claro que el Gobierno de Zimbabwe debe cumplir sus obligaciones internacionales y nacionales respetando el Estado de derecho, salvaguardando los derechos humanos y comprometiéndose a llevar

a cabo una auténtica reforma política y económica en beneficio de todos los ciudadanos de Zimbabwe.

Recordamos que la necesidad de garantizar el orden público y la seguridad no debe utilizarse como argumento para limitar los derechos de los sindicatos y prohibir las acciones de protesta. En este contexto, acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno de Zimbabwe por hacer retroceder las principales leyes represivas de la época de Mugabe, como la Ley de Acceso a la Información y Protección de la Privacidad y la POSA, y por adaptarlas a la Constitución. Tomamos nota con interés de que la POSA estipula que el Gobierno trabajará con los interlocutores sociales, a través del Foro de Negociación Tripartita y animamos a Zimbabwe a aprovechar este paso para institucionalizar el diálogo tripartito.

Tomamos nota de los avances en la armonización de la legislación laboral y de la administración pública con el Convenio. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que enmiende la Ley del Trabajo y la Ley de la Administración Pública sin demora y en plena consulta con las principales partes interesadas.

El Reino Unido sigue estando al lado del pueblo de Zimbabwe. Estamos dispuestos a colaborar con el Gobierno de Zimbabwe y esperamos poder trabajar juntos en las cuestiones relativas a los derechos humanos.

Miembro gubernamental, Suiza. Suiza ha tomado nota de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos. Insta al Gobierno a que adapte su legislación y su práctica a la nueva Constitución de la República de Zimbabwe, de 2013, sin plazos, y al Convenio.

Los ciudadanos y los trabajadores de Zimbabwe corren el riesgo de verse sometidos a trabajo obligatorio a título de sanción por haber participado en huelgas o manifestaciones pacíficas. Esto es contrario al Convenio, que tiene por objeto la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Suiza insta a Zimbabwe a que lleve a cabo las reformas iniciadas hace unos años para garantizar la conformidad del Código Penal con el Convenio, respetando los derechos fundamentales, como la libertad de expresión, el derecho de reunión y la libertad de asociación.

Miembro gubernamental, Malawi. Malawi ha tomado nota de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en referencia a Zimbabwe en relación con la aplicación del Convenio, que se recogen en el Informe de la Comisión de Expertos. Asimismo, el Gobierno de Malawi ha tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno de Zimbabwe en lo referente a la aplicación del Convenio.

Malawi constata que en Zimbabwe no existe el trabajo forzoso, tal y como han afirmado algunos delegados de este país. Malawi aplaude las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Zimbabwe en su reforma legislativa para garantizar que la jurisdicción y las leyes del país estén en consonancia con las disposiciones del Convenio. En particular, el Gobierno de Malawi toma nota con satisfacción de que el proyecto de ley de enmienda del trabajo se encuentra actualmente en el Consejo de Ministros y espera que Zimbabwe se asegure de que sea debidamente aprobado y aplicado.

El Gobierno de Malawi desea animar a los interlocutores sociales a que sigan cooperando y aportando sus contribuciones al proceso de revisión de las leyes en curso en Zimbabwe.

Miembro gubernamental, Ghana. El Convenio núm. 105 y el Convenio núm. 87 son dos Convenios fundamentales sobre los derechos de los trabajadores, que fueron ratificados por el Gobierno de Zimbabwe ya en 1999 y 2003, respectivamente.

Es importante que la Comisión reconozca el esfuerzo del Gobierno de Zimbabwe en la puesta en marcha de medidas para garantizar que su sistema jurídico aborde las principales disposiciones de los dos Convenios. Es reconfortante saber que el Gobierno de Zimbabwe ha ido más allá y ha iniciado la reforma para ajustarse a los requisitos de ambos Convenios. Nos parece honesto por parte del Gobierno de Zimbabwe que haya admitido que la COVID-19 ha retrasado aún más la aplicación de la reforma necesaria por su parte debido a las restricciones a las que está sujeto el país.

El Gobierno de Ghana apoya todos los intentos de garantizar el respeto mutuo, el diálogo social, la promoción de la justicia social y la cooperación entre los mandantes tripartitos para defender esta causa. Ghana tiene una amplia experiencia en materia de tripartismo y diálogo social y deseamos esto mismo para el Gobierno de Zimbabwe, así como una mayor participación de los sindicatos en los asuntos que afectan a los trabajadores como forma de profundizar en el tripartismo y el diálogo social a nivel nacional.

Instamos a la Oficina de la OIT a que proporcione al Gobierno de Zimbabwe la asistencia técnica necesaria en su intento de reformar sus leyes de conformidad con los requisitos de los Convenios. Gracias a esta ayuda, estamos convencidos de que el Gobierno de Zimbabwe estará en condiciones de adoptar medidas para adecuar su legislación y su práctica en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Kenya. La delegación de Kenya agradece al representante del Gobierno de Zimbabwe su detallada respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión. Kenya toma nota de la reforma legislativa que se está llevando a cabo para garantizar la conformidad con las disposiciones de los Convenios, incluida la promulgación de la MOPA, y otras propuestas de reforma legislativa que se encuentran actualmente ante el Consejo de Ministros. Estas medidas representan pasos importantes hacia el pleno cumplimiento y deben ser alentadas. Instamos al Gobierno de Zimbabwe a que acelere el proceso.

La delegación de Kenya se congratula además por el compromiso del Gobierno de consultar plenamente a los interlocutores sociales en el proceso de aplicación de las reformas jurídicas y políticas, y pide a los interlocutores sociales, en particular a los trabajadores, que aprovechen estas iniciativas para expresar sus preocupaciones.

Por último, consideramos que esta comisión debería tomar nota en su conclusión de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Zimbabwe, al tiempo que sigue supervisando los progresos realizados a través del mecanismo de presentación de memorias existente.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. La delegación argelina apoya plenamente la declaración del Gobierno de Zimbabwe y acoge con satisfacción los progresos realizados en cuanto a la aplicación del Convenio. Estos progresos están documentados en la información adicional recibida. Tomamos nota de las medidas legislativas adoptadas para garantizar que el sistema penitenciario no tenga vínculos con el trabajo forzoso y que el sistema no atente contra la integridad física y psicológica de las personas que cumplen condena. Por otra parte, la delegación argelina desea alentar la aplicación de estrategias que permitan garantizar que los trabajos realizados o los servicios prestados por los presos se realicen en condiciones similares a las de los contratos de trabajo, asegurando así la prohibición de cualquier tipo de trabajo forzoso.

Por último, Argelia desea expresar su apoyo a la República de Zimbabwe en lo relativo a su nueva visión, con la que pretende actualizar su legislación laboral y garantizar la coherencia entre sus prácticas en el sistema de justicia penal y el sistema penitenciario y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo.

Miembro gubernamental, Namibia. Namibia aprovecha la ocasión para unirse al debate sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Zimbabwe. Namibia toma nota de la preocupación de la Comisión relativa a que los miembros del ZCTU que fueron detenidos por haber participado en una huelga en 2018 puedan ser sometidos a trabajo forzoso, si se les condena. Se nos comunicado de manera fiable que esos miembros del ZCTU fueron absueltos en 2019.

El mundo del trabajo se ha visto perturbado por la pandemia de COVID-19 y esto ha afectado a la labor de reforma de la Ley del Trabajo. Por lo tanto, pedimos a la Comisión que tome nota de los avances del proyecto de ley de enmienda del trabajo, que se encuentra ante el Consejo de Ministros, y que permita al Gobierno de Zimbabwe concluir el proceso de reforma de la legislación laboral.

Miembro gubernamental, Botswana. Hemos reflexionado detenidamente sobre las declaraciones presentadas por el representante del Gobierno de Zimbabwe. Claramente, de su declaración se deduce que el Gobierno de Zimbabwe ha abordado algunas de las preocupaciones y cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos, y sigue ocupándose de otras. Así, consideramos que el entusiasmo y el compromiso del Gobierno de Zimbabwe al tratar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos son un paso en la dirección correcta. Lo más importante es que el Gobierno de Zimbabwe ha informado de los progresos realizados en la reforma de la legislación laboral, que dará lugar a la derogación de los artículos problemáticos de la Ley del Trabajo. Aunque el ritmo de la reforma de la legislación laboral se haya visto afectado negativamente por la pandemia de COVID-19, es evidente que el proyecto de ley a tal efecto ha sido redactado y está listo para su examen por el Consejo de Ministros.

Sobre la base de las medidas adoptadas por el Gobierno de Zimbabwe hasta la fecha en relación con este asunto, consideramos oportuno que esta comisión tome nota de los progresos realizados e inste al Gobierno de Zimbabwe a que lleve a término todas las cuestiones pendientes.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzanía. Mi delegación agradece a la delegación de Zimbabwe su constructivo compromiso con las deliberaciones de la Comisión. Valoramos los distintos esfuerzos realizados por el Gobierno de Zimbabwe en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT, incluidos los pasos dados para la reforma de la legislación laboral a pesar de los desafíos que plantea la pandemia de COVID-19. Nos agrada tomar nota de que el sistema penitenciario de Zimbabwe no esté asociado con el trabajo forzoso y felicitamos al Gobierno de Zimbabwe por la promulgación de la MOPA, que ha sustituido a la POSA, así como por los progresos realizados por el Gobierno en la reforma de la legislación laboral.

A modo de conclusión, quisiéramos animar al Gobierno de Zimbabwe a que siga colaborando con los interlocutores sociales en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales, y pedimos a la OIT que preste la asistencia necesaria al Gobierno de Zimbabwe para hacer frente a los retos que plantean las reformas laborales y la aplicación de los convenios internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Angola. Angola desea felicitar a la delegación de Zimbabwe por la presentación de la memoria, así como por su voluntad de seguir

colaborando con los mecanismos de esta organización en lo que respecta a la aplicación de los convenios y las recomendaciones.

Se pide de nuevo al Gobierno de Zimbabwe que presente a esta comisión los avances realizados en relación con las recomendaciones formuladas durante la última reunión de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. Parece que se ha solicitado introducir ciertos cambios en la legislación laboral. Reconocemos que el proceso de introducir enmiendas y modificaciones legislativas lleva tiempo. Por lo tanto, elogiamos al Gobierno de Zimbabwe por los avances realizados en respuesta a las recomendaciones formuladas, ya que ha derogado la POSA y la ha sustituido por la MOPA.

Habida cuenta de los progresos realizados, la delegación angoleña anima al Gobierno de Zimbabwe a continuar con el proceso de reforma legislativa en curso para mejorar la legislación laboral y adecuarla a las normas vigentes de la OIT.

Miembro trabajador, República Democrática del Congo. En general y cada vez que se recurre al trabajo forzoso, en particular cuando se utiliza como herramienta para reprimir y acabar con la disidencia, existe un peligro para la democracia, las libertades y la justicia. Concretamente, en el caso de Zimbabwe, examinado por su incumplimiento del Convenio, los trabajadores de la República Democrática del Congo recuerdan al Gobierno de Zimbabwe que el artículo 2 de este convenio exige a los Estados que lo han ratificado la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

Los trabajadores de la República Democrática del Congo observan que Zimbabwe ha puesto en marcha un proceso concertado para tratar la cuestión del trabajo forzoso. Sin embargo, cuando se sabe que el propio Gobierno utiliza conscientemente el trabajo forzoso para provocar e imponer la supresión de derechos, entonces la puesta en práctica real de este proceso se vuelve dudosa.

Además, los procesos en curso nos parecen insuficientes, ya que las víctimas de esta práctica siguen sufriendo atrocidades en el transcurso del proceso, que llevará aún bastante tiempo. En relación con la cuestión del proceso, los trabajadores de la República Democrática del Congo exhortan a Zimbabwe y a los demás países a los que se les pregunta acerca de este asunto a que apliquen disposiciones transitorias o una moratoria de efecto inmediato, que permitan atenuar las repercusiones negativas de esta práctica sobre las víctimas, de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

Instamos a Zimbabwe a que inicie un verdadero y amplio proceso de colaboración para librar a su país del trabajo forzoso.

Representante gubernamental. Permítanme dar las gracias a todos los delegados que han contribuido al debate sobre mi país. Sin embargo, deseo expresar un agradecimiento especial y sincero a los oradores que han tomado nota del sistema actual de Zimbabwe y han elogiado el calendario legislativo que hemos emprendido.

El Gobierno de Zimbabwe también ha tomado nota de las diversas ideas constructivas que se han resaltado durante el debate. De hecho, todo el propósito de la discusión y de debatir con cada uno de los países es ayudarles a mejorar en lo necesario. Sin embargo, ha habido algunas intervenciones desafortunadas, que han puesto en duda nuestro compromiso. No se han formulado de buena fe. Por supuesto, es posible que estén fundadas en motivaciones políticas. Quiero comunicar a esta comisión que no se está debatiendo acerca de Zimbabwe en el marco del Convenio núm. 87. Es cierto que se ha debatido varias veces nuestro caso en lo relativo al Convenio núm. 87, pero esto

no significa que sigamos debatiendo todas esas cuestiones, ya que Zimbabwe figura en la lista en relación con el Convenio núm. 105.

Los comentarios de los delegados de los trabajadores de Sudáfrica en nombre del SATUCC son desafortunados ya que, en general, no se ajustan a los términos de esta discusión. Anteriormente, indiqué que no es conveniente que los delegados se detengan en cuestiones que no constituyen la base de esta discusión. No se referían a aspectos particulares relacionados con el Convenio núm. 105 que es preciso mejorar. Debemos centrarnos. Planteé este aspecto en mi intervención inicial con el fin de recordarnos a todos la necesidad de ceñirnos a los términos de la lista y del debate.

No nos servirá de nada detenernos en cuestiones que no están relacionadas con el Convenio núm. 105. El trabajo forzoso no existe en Zimbabwe. Mi Gobierno se toma en serio los objetivos que se ha fijado como miembro de la OIT y se compromete a alcanzarlos, y no tolera que sus programas nacionales, elaborados con buena intención, se vean devaluados por quienes se empeñan en promover objetivos políticos o apoyar causas equivocadas en mi país.

Debemos evitar la negatividad y abstenernos de marcar goles políticos fáciles. Jugar de cara a la galería internacional no es la solución. Si hay cuestiones genuinas que el ZCTU cree que deben ser examinadas o revisadas, sin duda debería presentarlas al TNF. El TNF es nuestro foro colectivo, cuyo fin es recomendar al Gobierno las medidas que deben adoptarse en relación con las cuestiones socioeconómicas que afectan al país, y a los trabajadores en particular. Cabe preguntarse qué hay que hacer para avanzar en el Programa de Trabajo Decente en este contexto. El ZCTU sabe que la puerta del diálogo está siempre abierta, y hemos colaborado mucho con ellos. Sin embargo, en las reuniones internacionales presentan una imagen diferente. Esto es desafortunado y constituye un retroceso. No se puede permitir que usen las estructuras de la OIT para juegos políticos. Las personas envueltas en los diversos casos citados por la delegación de los trabajadores de Zimbabwe, incluidos los representantes de las enfermeras y los representantes de los maestros rurales unificados, fueron arrestadas por violar las medidas de cierre tomadas a raíz de la COVID-19, destinadas a contener y gestionar la pandemia. Así que esa intervención ha sido muy desafortunada y engañosa.

Permítanme también aprovechar la oportunidad para responder a algunas de las cuestiones planteadas durante el debate. Sin embargo, no voy a responder a cuestiones que están intrínsecamente relacionadas con el ámbito político. Esas son cuestiones para otra plataforma y otra ocasión. En mi discurso inicial ante esta augusta asamblea, indiqué que no hay trabajo forzoso en las prisiones de Zimbabwe, que es el tema del Convenio. No se recurre al trabajo forzoso en las prisiones de Zimbabwe.

Sería engañoso para la Comisión de Expertos tener que centrarse en cosas que no existen o permitir que se preocupe por suposiciones. En mi intervención inicial, señalé que la Comisión de Expertos no debería haber realizado un ejercicio académico de examen ni formular comentarios a este respecto puesto que la Ley ya existe. En beneficio de los miembros empleadores, quiero repetir que la Comisión de Expertos no analizó la nueva legislación al respecto de Zimbabwe, la MOPA. Examinó un proyecto de ley cuando la Ley ya estaba en vigor. No estamos hablando de un proyecto de ley, sino de una nueva Ley, que ya ha entrado en vigor.

Lamentablemente, algunas intervenciones presentan evidencias flagrantes de falsos movimientos y de distorsión de las realidades positivas sobre el terreno, en Zimbabwe. Incluso se ofrecen definiciones presuntivas, como ilustra ampliamente la especulación de que los 20 miembros del ZCTU, de haber sido condenados, se les habría

sometido a trabajos forzosos. ¿Por qué recurrir a estas suposiciones? Esas personas no fueron condenadas y ¿de dónde sacamos esa idea de que habrían sido sometidas a trabajos forzosos? Los motivos que inspiran tales afirmaciones son, en el mejor de los casos, oscuros. Por lo tanto, debería preocuparnos el hecho de que la OIT se utilice como instrumento para avanzar en las agendas políticas. La OIT defiende la justicia social en el mundo del trabajo. Dejémonos guiar siempre por estos valores.

Las leyes, al margen del sistema legislativo penitenciario, en el que se detuvo la Comisión de Expertos, no se refieren en general a lo que ocurre en las prisiones de Zimbabwe. No se discute que la Comisión de Expertos no estableció que existe el trabajo forzoso en las prisiones de Zimbabwe. De hecho, reconocimos la necesidad de derogar los artículos de la Ley del Trabajo que no están en consonancia con nuestro sistema de justicia penal. Estamos procediendo a su derogación. Ese proyecto de ley está en su fase final ante el Consejo de Ministros, y pronto se presentará ante el órgano legislativo.

En cuanto al mantenimiento del orden público, la Comisión debería tener en cuenta que la Comisión de Expertos no ha examinado esta cuestión en cualquier contexto. Mi delegación sugiere que la Comisión de Expertos examine la Ley con una advertencia: no deberá establecer vínculos innecesarios con el Convenio. Esta salvedad se basa en el hecho de que la Ley en cuestión aborda aspectos más amplios que entran en el ámbito del Convenio núm. 87, al que la Comisión hizo referencia en este informe.

Lamentablemente, estas cuestiones más amplias se plantearon en el debate. Sin entrar en el terreno político, quisiera hacer saber a esta augusta casa que mi Gobierno respeta la libertad de asociación y de expresión por parte de todos los ciudadanos de Zimbabwe, y de hecho por parte de todos los trabajadores, como recoge la Carta de Derechos de nuestra Constitución.

Por último, mi delegación está deseando que se den a conocer las conclusiones. Se considera que las conclusiones son justas si se refieren a los términos de las intervenciones y a los elementos positivos que se señalan en el debate.

Miembros empleadores. Los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno de Zimbabwe la información proporcionada, que ha resultado útil, especialmente sobre la evolución de la reforma legislativa. Nos complace saber que el Gobierno ha emprendido esas consultas con los interlocutores sociales en el seno del TNF. No obstante, los miembros empleadores desean recordar una vez más la importancia de respetar los convenios fundamentales de la OIT, así como los derechos fundamentales a la libertad de expresión y la libertad de asociación.

A la luz del debate, los miembros empleadores quieren recomendar al Gobierno que:

1. intensifique sus esfuerzos para enmendar y derogar la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), al menos las disposiciones que infringen el artículo 1 del Convenio;

2. presente información a la Comisión de Expertos en lo relativo a sus observaciones sobre el proyecto de Ley de Mantenimiento de la Paz y el Orden, que es ahora una Ley, y que modifique o derogue las disposiciones de la Ley del Trabajo que entren en conflicto con el artículo 1, apartado *d),* en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a través del TNF, para poner estos instrumentos jurídicos en conformidad con el Convenio;

3. que garantice que no se puedan imponer sanciones que impliquen trabajo forzoso por la expresión pacífica de opiniones políticas opuestas al orden establecido, y

4. que garantice que no se puedan imponer sanciones que impliquen trabajo forzoso a quienes participen en huelgas;

5. que proporcione información detallada sobre la evolución de la reforma legislativa y la aplicación de la misma a la práctica, y que solicite la asistencia técnica de la OIT para adaptar estas leyes al Convenio.

Miembros trabajadores. Agradecemos al Gobierno de Zimbabwe sus comentarios. Observamos que los ejemplos comentados por mis colegas muestran claramente que el Gobierno utiliza las disposiciones penales de la MOPA, la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) y la Ley del Trabajo, en las cuales se prevén castigos severos que incluyen el trabajo obligatorio en prisión, para negar a los trabajadores y sindicalistas el derecho a ejercer sus derechos fundamentales y libertades civiles.

En las conclusiones de 2019 de la Comisión en relación con el cumplimiento del Convenio núm. 87 por parte del Gobierno de Zimbabwe, se pedía al Gobierno que derogara la POSA y garantizara que la legislación sustitutiva relativa al orden público no violara los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, como ya hemos indicado, la legislación sustitutiva, la MOPA, según el Relator Especial de la ONU sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación, «presenta preocupantes similitudes con la POSA» en el sentido de que no garantiza plenamente el ejercicio del derecho de reunión pacífica. De hecho, en muchos aspectos, el mantenimiento del orden es más draconiano en virtud de la MOPA que de la POSA.

Una vez más, la Comisión de Expertos ha lamentado que las disposiciones derogadas de la POSA sigan teniendo fuerza y estén recogidas en la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma).

El Gobierno debe aplicar plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009 sin más demora para garantizar que no se utilice ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio en la ley o en la práctica, como castigo por el ejercicio de las libertades civiles o los derechos sindicales fundamentales, incluida la tenencia o expresión de opiniones políticas o puntos de vista ideológicamente opuestos al sistema político, social o económico establecido.

El Gobierno debe adoptar inmediatamente las medidas necesarias para asegurar que los artículos pertinentes de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma), que imponen condenas y penas que implican trabajo obligatorio, no se apliquen a las personas que tienen o expresan opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido.

El Gobierno debe proporcionar al Comité de Expertos, en su próxima reunión, información sobre la aplicación de cualquier disposición de este tipo en la práctica, incluidas las decisiones judiciales.

En las conclusiones de 2019 de la Comisión de la Conferencia también se pedía al Gobierno que garantizara la modificación de la Ley del Trabajo en cumplimiento del Convenio núm. 87. Como hemos visto claramente, las disposiciones relativas al castigo de las personas que participan en acciones colectivas ilegales, mediante sanciones de encarcelamiento y trabajo penitenciario obligatorio, permanecen en la Ley del Trabajo y se aplican de una manera que infringe el Convenio núm. 105. El Gobierno debe, con carácter de urgencia, modificar la Ley para asegurar que no se puedan imponer sanciones de prisión por organizar huelgas, o participar pacíficamente en estas,

teniendo en cuenta que la Comisión de Expertos lleva pidiendo al Gobierno que derogue estas disposiciones desde 2002.

Tras cinco observaciones desde 2010, diez observaciones desde 2002, el incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009 sobre la legislación pertinente y la falta de aplicación de las conclusiones de la Comisión sobre las disposiciones pertinentes, incluso en 2019, y habida cuenta de las numerosas veces que Zimbabwe ha incumplido las obligaciones que afectan a las libertades civiles y al ejercicio de los derechos fundamentales en la legislación y en la práctica, instamos al Gobierno a que aproveche todas las oportunidades de asistencia técnica que brinda la OIT, incluida la misión de contactos directos pendiente, para garantizar la aplicación de las conclusiones de la Comisión, incluidas las conclusiones adoptadas hoy, con respecto al Convenio.

Solicitaremos que esta comisión incluya sus conclusiones sobre este caso en un párrafo especial de su informe.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión deploró la utilización continua de sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por manifestar oposición al orden político o social establecido.

La Comisión recordó las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta de 2009 y la necesidad de una aplicación rápida, plena y efectiva de estas recomendaciones.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Zimbabwe que:

- **garantice que no puedan imponerse sanciones que conlleven trabajo forzoso, para de esta manera dar cumplimiento a los artículos 1, *a)* y 1, *d)* del Convenio núm. 105;**
- **derogue o enmiende sin demora los artículos 31, 33, 37 y 41 del Código Penal, los artículos 7, 5) y 8, 11) de la Ley MOPO, y los artículos 102, *b),* 104, 2)-3), 109, 1)-2), y 112, 1) de la Ley del Trabajo a fin de ponerlos en conformidad con el Convenio, en consulta con los interlocutores sociales, y**
- **proporcione a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones antes mencionadas, incluidas copias de decisiones judiciales e información detallada sobre las sanciones impuestas.**

La Comisión insta al Gobierno a cumplir plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009 antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión también insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT y a informar a la Comisión de Expertos antes de su reunión de 2021.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe.

Representante gubernamental. Mi Gobierno ha tomado nota de las conclusiones y desea señalar que no se rechaza la asistencia técnica de la Oficina. Sin embargo, el

contexto de la asistencia técnica derivada de un examen del país tiene que estar en consonancia con los términos de la comparecencia y las cuestiones conexas que se debaten. Por lo tanto, no deberían examinarse cuestiones que no estén relacionadas con el Convenio, incluidas las conclusiones anteriores sobre otros convenios. En este sentido, las conclusiones sobre la discusión en el marco del Convenio núm. 105 no pueden basarse en las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2009 relativas al cumplimiento por parte de Zimbabwe del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Con el consentimiento de esta comisión, el Gobierno de Zimbabwe desea colaborar con la Oficina para racionalizar la asistencia técnica que se recomienda. Mi Gobierno desea que conste en acta que acepta la asistencia técnica para abordar, mediante la reforma de la legislación laboral, los aspectos de la Ley del Trabajo (capítulo 28:01) que no están en conformidad con el Convenio núm. 105 y, lo que es más importante, para alinear la Ley con el sistema nacional de justicia penal.

Lamentablemente, mi Gobierno no acepta un párrafo especial. Esta posición se basa en lo siguiente: no existe el trabajo forzoso en las prisiones de Zimbabwe; la Comisión de Expertos nunca ha demostrado que esta práctica exista en el sistema penitenciario; la mayoría de las cuestiones que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos, y las presentadas por los delegados de los trabajadores, en particular por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, durante el debate, se refieren al Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical, en relación con el cual Zimbabwe no figura en la lista. Para que conste, una vez más, la Comisión de Expertos no examinó la nueva Ley MOPA que se promulgó en noviembre de 2019, y no discute el compromiso del Gobierno de Zimbabwe de abordar las cuestiones de la Ley del Trabajo relacionadas con el Convenio núm. 105.

Las conclusiones no tienen en cuenta las presentaciones realizadas por varios delegados que señalaron la ausencia de trabajo forzoso en el sistema penitenciario de Zimbabwe, y elogiaron a Zimbabwe por los avances en la reforma de la legislación laboral. Igualmente relevante fue el llamamiento de algunos delegados al compromiso, no a la condena. Mi Gobierno se reserva el derecho de intervenir durante la presentación del informe de la Comisión en la plenaria.

Etiopía (ratificación: 1963)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción a constituir organizaciones. Docentes

La Comisión tomó nota de una queja formulada por la Internacional de la Educación (IE), recibida el 20 de septiembre de 2019, que se refiere a la denegación del registro de la Asociación Nacional de Personal Docente (NTA).

El Gobierno de la República Democrática Federal de Etiopía (FDRE, por sus siglas en inglés) desea informar con franqueza a la Comisión de la ° en este caso que no hubo en absoluto una solicitud de registro presentada por la NTA ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por otro lado, la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA), afiliada a la IE, integrada por más de 600 000 miembros, está legalmente registrada desde 1949 y opera normalmente en la promoción de los intereses y derechos de los docentes a diferentes niveles en el país. Por lo tanto, este caso puede considerarse un ejemplo de los progresos logrados en la aplicación del Convenio en la ley y en la práctica en Etiopía.

Teniendo en cuenta lo anterior, la observación presentada por la IE (recibida por la Comisión el 20 de septiembre de 2019), relativa a la denegación del registro de la NTA por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la FDRE, constituye una alegación sin fundamento.

El Gobierno desearía aprovechar esta oportunidad para llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que la NTA, al igual que cualquier otra asociación (por ejemplo, ETA), puede registrarse en cualquier momento si así lo desea ante una autoridad competente, siempre que cumpla con las legislaciones nacionales pertinentes por las que se rige dicho registro.

Artículos 2, 3 y 4. Cuestiones legislativas. Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil (núm. 1113/2019)

El Gobierno desearía elogiar a la Comisión por sus reconocimientos con respecto a los cambios significativos realizados en la recién promulgada Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019 que derogó la anterior Proclamación sobre las entidades benéficas y las sociedades, núm. 621/2009.

Dicho esto, el Gobierno tomó debida nota de los comentarios de la Comisión sobre la sección 59, *b)* y 78, 5) de la nueva Proclamación núm. 1113/2019. A este respecto, el Gobierno desea señalar a la atención de la Comisión que la incorporación de los convenios internacionales (incluido el Convenio núm. 87), las normas y los estándares a la legislación nacional es un proceso complejo, ya que las circunstancias varían de un país a otro.

En vista de esto, la FDRE promulgó recientemente la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, teniendo en cuenta la circunstancia del país con el objetivo principal de registrar y supervisar de cerca las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales (ONG) que buscan participar

en la movilización de recursos a nivel nacional e internacional con el fin de apoyar a los segmentos vulnerables y desfavorecidos de la población a través de proyectos y programas al nivel de las necesidades básicas.

Por estas razones, el Gobierno de la Federación considera que las secciones 59, *b)* y 78, 5) de la Proclamación núm. 1113/2019 tienen como objetivo principal prevenir infracciones por parte de las organizaciones de la sociedad civil y las ONG y tomar las medidas necesarias sobre las organizaciones que incurren en conducta indebida y que participan en actividades que son contrarias a los derechos e intereses de sus beneficiarios en particular y a las normas sociales, los valores morales y las creencias de la sociedad en general.

Dicho esto, el Gobierno está dispuesto y abierto a entablar un diálogo constructivo sobre estas cuestiones con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y proporcionará información actualizada a la Comisión al respecto en su próxima memoria.

Los funcionarios y empleados de la administración estatal

Como ha señalado acertadamente la Comisión, con el fin de promover la buena gobernanza, la FDRE se ha comprometido seriamente a llevar a cabo una serie de reformas globales y profundas (incluida la reforma de la función pública) que abarcan las reformas de la administración y la función pública, la gestión del gasto público, la administración tributaria, la reforma de las empresas públicas y la reforma de las leyes y los órganos judiciales, así como su interacción con las instituciones sectoriales. En este sentido, el esfuerzo del Gobierno por llevar a cabo estas reformas, en colaboración con los socios de desarrollo y las partes interesadas, se encuentra en una fase favorable y prometedora, aunque se trata de un proceso complejo y laborioso. En este sentido, se ha desarrollado un Sistema de Evaluación y Calificación de puestos de trabajo (JEGS) para la administración pública (como parte de la reforma), que se encuentra en fase de prueba piloto. Se espera que el JEGS coloque a las personas adecuadas (funcionarios) en el lugar adecuado. El JEGS también pretende mejorar el sistema salarial.

Con esta información, el Gobierno facilitará en su próxima memoria los progresos realizados al respecto, teniendo en cuenta las observaciones y comentarios realizados por la Comisión.

Proclamación del Trabajo, núm. 1156/2019

a) Trabajadores cubiertos

El Gobierno tomó nota de las observaciones y comentarios de la Comisión en relación con determinadas categorías de trabajadores (trabajadores cuya relación laboral se deriva de un contrato celebrado con fines de crianza, tratamiento, prestación de cuidados, rehabilitación, educación, formación [siempre que no sea de aprendizaje]; contrato de servicio personal sin fines de lucro; empleados en puestos directivos, así como empleados de la administración del Estado; jueces y fiscales, que se rigen por leyes especiales).

A tal efecto, el Gobierno, con la posible asistencia técnica de la OIT, llevará a cabo estudios en profundidad sobre el asunto en cuestión y entablará un diálogo eficaz y constructivo con los interlocutores sociales; y facilitará información a la Comisión sobre la evolución de la situación en su próxima memoria.

b) Servicios esenciales

El Gobierno desea elogiar a la Comisión por reconocer las medidas que ha adoptado (en consulta con los interlocutores sociales) para reducir al mínimo la lista de empresas (mientras se revisa la legislación laboral) que prestan servicios esenciales al público.

Dicho esto, el Gobierno tomó nota de la observación de la Comisión con respecto a la supresión del transporte urbano por ferrocarril ligero de la lista de servicios esenciales. A este respecto, nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que el Gobierno está realizando esfuerzos al máximo para incorporar progresivamente el Convenio a la legislación y la práctica nacionales.

En vista de lo anterior, el Gobierno entablará un diálogo constructivo con las partes interesadas y los interlocutores sociales en relación con la observación de la Comisión y proporcionará información actualizada sobre los resultados en su próxima memoria.

c) *Quorum* necesario para una votación de huelga

En cuanto al *quorum* requerido para una votación de huelga (artículo 158, 3, de la Proclamación del Trabajo, núm. 1156/2019), el Gobierno tomó nota de las observaciones y comentarios de la Comisión y desea ofrecer las siguientes explicaciones razonadas al respecto.

Tal y como establece el apartado 3 del artículo 159 de la Proclamación, una moción de huelga tiene que ser apoyada por la mayoría de los trabajadores afectados por la misma en una reunión en la que estén presentes al menos dos tercios de los miembros de los sindicatos. Sin embargo, esto no significa que la decisión sobre la moción requiera una mayoría de dos tercios. Así, la intención del artículo 159, 3) es dar una oportunidad a la mayoría de los miembros asistentes para debatir sobre la cuestión. Sea como fuere la decisión, esta se adoptará por la mayoría de los dos tercios de trabajadores presentes en la reunión. Para aclarar la cuestión con un ejemplo concreto, supongamos que un sindicato tiene 100 miembros. Según el apartado 3 del artículo 159 de la Proclamación, para autorizar una resolución de huelga, será preciso que dos tercios de los miembros del sindicato (es decir, 67 miembros) asistan a la reunión y que la mayoría simple de los asistentes voten a favor (es decir, 50 por ciento +1 de 67 ≈ 34); lo que en efecto supone un tercio del total de los miembros. Esperamos que este ejemplo aclare la intención del apartado 3 del artículo 159 de la Proclamación.

d) Cancelación del registro (artículo 121, 1, *c)*)

El Gobierno tomó debida nota de la observación de la Comisión con respecto a la cancelación del registro de una organización, tal como se estipula en el artículo 121, 1, *c)* de la Proclamación, y desea aclarar lo siguiente.

Tal y como se establece en el artículo 121 de la Proclamación del Trabajo núm. 1156/2019, el Ministerio (es decir, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a nivel nacional) o la autoridad competente (es decir, las Oficinas de Trabajo y Asuntos Sociales en sus respectivas Regiones) podrán presentar ante el tribunal competente la anulación del certificado de registro de una asociación por cualquiera de los motivos previstos en el artículo 121, 1, *a)-c)*.

Cabe deducir de lo anterior que el Ministerio o la autoridad competente no tiene ningún mandato para revocar el certificado de registro de ninguna asociación, salvo que se haga por un motivo justificado (entre los especificados en el artículo 121, 1, *a)-c)*)

Esperamos que esto aclare la preocupación de la Comisión y opinamos que el inciso *c)* del apartado 1 del artículo 121 es conforme al Convenio en cuestión.

En conclusión, aun cuando el Gobierno se compromete a incorporar progresivamente las disposiciones del Convenio en la legislación y la práctica nacionales para garantizar su conformidad con estas, la FDRE espera con interés la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Embajadora, Representante permanente adjunta. Hemos tomado buena nota de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la aplicación del Convenio. Antes de nada, quisiera afirmar ante esta augusta asamblea que Etiopía concede gran importancia al mecanismo de control de las normas de la OIT. Creemos que esta plataforma única evalúa la aplicación de las normas del trabajo de manera que se tenga en cuenta la universalidad, la interdependencia y la indivisibilidad de los derechos humanos y las libertades civiles fundamentales. Para un país como Etiopía, que está atravesando un proceso de reforma global destinado a revitalizar el disfrute de los derechos humanos, esta plataforma no solo le brindará una gran oportunidad para deliberar sobre algunas cuestiones, consolidar los avances logrados, y también para corregir multitud de problemas con esfuerzo por proteger los derechos humanos en general y los derechos laborales en particular. Con esa intención me dirijo a ustedes.

Para demostrar nuestro firme compromiso con respecto a la aplicación del Convenio en cuestión, me gustaría informar a esta augusta asamblea de que el Gobierno ha comunicado sus respuestas por escrito. Sin embargo, lamentablemente, Etiopía fue incluida en la lista final de casos individuales y ha comparecido ante esta comisión por razones que aún no comprendemos. A raíz de los comentarios y observaciones específicos realizados por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en Etiopía, permítanme hacer los siguientes comentarios.

En primer lugar, la Comisión tomó nota de una queja formulada por la IE el 20 de septiembre de 2019: la denegación de la solicitud de registro de la NTA por parte del Gobierno de Etiopía. Cabe señalar que la Constitución de Etiopía, que es la ley suprema del país, ha incorporado los instrumentos internacionales, incluidas las normas internacionales del trabajo, que fueron ratificadas por Etiopía, en las leyes nacionales del país. En consecuencia, quiero afirmar que los individuos y los trabajadores en Etiopía pueden elegir constituir cualquier tipo de asociación que estimen convenientes sobre la base de la legislación nacional aplicable.

Teniendo en cuenta el entorno político favorable en Etiopía para la constitución de una asociación, me gustaría informar a la Comisión de que ninguna autoridad competente ha recibido hasta la fecha una solicitud de registro de la NTA; y repito: no la ha recibido. También me gustaría llamar la atención de esta comisión sobre el hecho de que la ETA, miembro de la IE, con más de 600 000 afiliados, está legalmente registrada y opera normalmente en pro de la promoción de los intereses y derechos de los docentes a diferentes niveles en el país.

Esto demuestra que los docentes están disfrutando de su derecho constitucional a organizarse y constituir las asociaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna del Gobierno. Por lo tanto, me temo que la queja presentada por la IE a la Comisión, que hace referencia a la denegación del registro de la NTA por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Etiopía, es una alegación infundada. También quisiera aprovechar

esta oportunidad para llamar la atención de la Comisión de Expertos sobre el hecho de que la NTA, al igual que cualquier otra asociación, puede registrarse en cualquier momento si así lo desea, ante una autoridad competente, siempre que cumpla con las leyes nacionales que rigen dicho proceso de registro.

En segundo lugar, saludamos la observación favorable de la Comisión sobre los progresos realizados en cuanto a la recién promulgada Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, por la que se derogaba la anterior Proclamación sobre las entidades benéficas y las sociedades, núm. 621/2009. Dicho esto, tomamos debida nota de los comentarios de la Comisión sobre los artículos 59, *b)* y 78, 5) de la nueva Proclamación de organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113 de 2019, en relación con el motivo para registrarse y el derecho a recurrir a los tribunales por parte de las organizaciones de la sociedad civil.

A este respecto, me gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que la incorporación de los convenios internacionales (incluido el Convenio núm. 87), las normas y los estándares a las leyes nacionales es un proceso complejo, ya que las circunstancias varían de un país a otro. En vista de ello, opinamos que los artículos 59, *b)* y 78, 5) de la Proclamación núm. 1113/2019 tienen como objetivo principal evitar que las sociedades civiles y las ONG cometan infracciones. Insta a tomar las medidas necesarias sobre las organizaciones que incurren en conducta indebida y que participan en actividades que son contrarias a los derechos e intereses de sus beneficiarios, en particular, y a las normas sociales, los valores morales y las creencias de la sociedad en general.

Dicho esto, sin embargo, nos gustaría expresar nuestra disposición y apertura para participar de manera constructiva a través del diálogo sobre las cuestiones en cuestión con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y proporcionaremos información actualizada a la Comisión de Expertos en nuestra próxima memoria.

En tercer lugar, como ha observado acertadamente la Comisión, el Gobierno se ha comprometido seriamente a llevar a cabo una serie de reformas integrales y profundas que fomenten las reformas de la administración y la función pública, la gestión del gasto público, la administración tributaria, la reforma de las empresas públicas y la reforma de las leyes y los órganos judiciales y su interrelación con las instituciones sectoriales, que tienen por objeto promover la buena gobernanza. A tal efecto, aunque se trata de un proceso complejo y laborioso, nuestro empeño es llevar a cabo estas reformas, en colaboración con los socios de desarrollo y las partes interesadas, y se encuentra en una fase muy prometedora.

En este sentido, se ha desarrollado un sistema de evaluación y calificación de puestos de trabajo para la administración pública, que se encuentra en fase de prueba piloto. Se espera que este sistema contribuya a colocar a las personas adecuadas (funcionarios) en el lugar adecuado. El sistema también pretende mejorar el sistema salarial de la administración pública. Con esta información actualizada, me gustaría asegurarles que en nuestra próxima memoria presentaremos los progresos realizados al respecto, teniendo en cuenta las observaciones y comentarios realizados por la Comisión de Expertos.

En cuarto lugar, tomamos nota de las observaciones y comentarios de la Comisión de Expertos con respecto a determinadas categorías de trabajadores (trabajadores cuya relación laboral se deriva de un contrato celebrado con fines de crianza, tratamiento, atención, rehabilitación, educación, formación; contrato de servicios personales sin fines de lucro; empleados en puestos directivos, así como empleados de la administración del

Estado; jueces y fiscales, que se rigen por leyes especiales). A este respecto, deseamos llevar a cabo estudios en profundidad sobre el asunto en cuestión con la asistencia técnica de la OIT y estamos dispuestos a entablar un diálogo constructivo con nuestros interlocutores sociales; y proporcionaremos información actualizada a la Comisión de Expertos sobre la evolución de la situación en su próxima memoria.

En quinto lugar, también nos gustaría elogiar a la Comisión de Expertos por su reconocimiento en relación con los progresos realizados por el Gobierno con las medidas adoptadas para reducir al mínimo la lista de empresas que prestan servicios esenciales al público en virtud de nuestra Ley del Trabajo revisada. Además, también hemos tenido en cuenta la observación de la Comisión de Expertos relativa a la supresión del transporte urbano por ferrocarril ligero de la lista de servicios esenciales. A este respecto, nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que el Gobierno está haciendo todo lo posible para incorporar progresivamente el Convenio en la legislación y la práctica nacionales. En este sentido, estamos dispuestos a aprender y compartir las experiencias de otros países con el apoyo técnico de la OIT. En vista de ello, entablaremos un diálogo constructivo con las partes interesadas y los interlocutores sociales sobre la observación de la Comisión de Expertos y proporcionaremos información actualizada sobre los resultados en nuestra próxima memoria.

En cuanto al *quorum* necesario para una votación de huelga (artículo 158 de la Proclamación del Trabajo núm. 1156/2019), el Gobierno tomó nota de las observaciones y comentarios de la Comisión y desea ofrecer las siguientes explicaciones razonadas al respecto. El artículo 159 de la Proclamación establece que una moción de huelga tiene que ser apoyada por la mayoría de los trabajadores afectados por la misma en una reunión en la que estén presentes al menos dos tercios de los miembros de los sindicatos. Sin embargo, esto no significa que la decisión sobre la moción requiera una mayoría de dos tercios. Así, la intención del artículo 159 es dar una oportunidad a la mayoría de los miembros asistentes para debatir la cuestión. Sea como fuere, la decisión se adoptará por la mayoría de los dos tercios de los asistentes.

Para aclarar la cuestión con un ejemplo concreto, supongamos que un sindicato tiene 100 miembros. De acuerdo con el artículo 159 de la Proclamación, se requiere que dos tercios de los miembros del sindicato —es decir, 67 miembros— asistan a la reunión y que la mayoría simple de los asistentes vote a favor (es decir, 50 por ciento + 1 de 67= 34) para autorizar una resolución de huelga; lo que en efecto supone un tercio del total de los miembros. Esperamos que este ejemplo aclare la intención del apartado 3 del artículo 159 de la Proclamación.

Por último, pero no menos importante, tomamos debida nota de la observación de la Comisión con respecto a la cancelación del registro de una organización, tal como se establece en el artículo 121, 1, *c)* de la Proclamación. Me gustaría aclarar que, en virtud del artículo 121 de la Proclamación Laboral núm. 1156 de 2019, el Ministerio, es decir, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a nivel nacional, o la autoridad competente (es decir, las Oficinas de Trabajo y Asuntos Sociales en sus respectivas regiones) podrán presentar ante el tribunal competente la anulación del certificado de registro de una asociación por cualquier motivo previsto en el artículo 121, 1), *a)-c)*. Por lo tanto, el Ministerio o la autoridad competente, no tiene ningún mandato para revocar el certificado de registro de ninguna asociación, salvo que se haga con un motivo justificado, entre los especificados en el artículo 121, 1), *a)-c)*. Esperamos que esto aclare la preocupación de la Comisión de Expertos y opinamos que el artículo 121 es conforme al Convenio en cuestión.

En conclusión, me gustaría aprovechar esta oportunidad para afirmar el compromiso del Gobierno con la plena aplicación del Convenio y de otros instrumentos de la OIT. Creemos que la asistencia técnica de la OIT en este sentido es de gran importancia para la plena aplicación de las normas laborales, la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo centrada en el ser humano para avanzar en la justicia social, promover el trabajo decente para todos y alcanzar los objetivos de la Agenda 2030.

Miembros trabajadores. El Gobierno de Etiopía se comprometió firmemente, en 2013, en la declaración común redactada con motivo de la visita de la misión de la OIT, a registrar a la NTA. Si bien existían otros problemas en aquel momento, las dificultades a las que se enfrentan los sindicatos de docentes en Etiopía siguen existiendo y se remontan a la década de los noventa.

Estamos en 2021, y debemos constatar que persisten las mismas dificultades para los docentes. Pese a que la solicitud de la NTA no parece haber prosperado, la ETA, mencionada en la información por escrito proporcionada por el Gobierno, solo está reconocida como organización profesional. La ETA lleva mucho tiempo pidiendo que se le reconozca como organización sindical, pero este reconocimiento sigue siendo imposible a día de hoy porque el Gobierno no ha cumplido su promesa de introducir las reformas legales que es preciso acometer, como veremos a continuación. Este reconocimiento como organización sindical permitiría a la ETA representar plenamente a los docentes en el marco de las negociaciones colectivas y afiliarse a una confederación sindical.

En el plano legislativo, la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019 sustituye a la Proclamación sobre las entidades benéficas y sociedades, núm. 621/2009. La Comisión de Expertos ha observado algunas mejoras en la versión del texto de 2019 con respecto al de 2009. La Comisión de Expertos señala aún dos elementos problemáticos con respecto al Convenio.

El primero se refiere a los motivos de denegación de inscripción recogidos en el artículo 59, *b),* que siguen siendo excesivamente amplios. En efecto, el Organismo de organizaciones de la sociedad civil podrá denegar la solicitud de inscripción de una organización cuando considere que el objetivo o las actividades descritas en su reglamento sean contrarios a la legislación o a la moral pública. No podemos sino unirnos al criterio de la Comisión de Expertos cuando afirma que considerar la noción de moral pública podría llevar a rechazar de manera arbitraria la inscripción de ciertas organizaciones. Esta disposición legal es, por tanto, contraria al artículo 2 del Convenio, ya que tiene por objeto restringir el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes. El Gobierno se remite en su información escrita al artículo 121, 1 de la Proclamación núm. 1113/2019, que prevé la intervención de un tribunal. En este sentido, la cuestión no estriba en si un tribunal está facultado o no para intervenir, sino los criterios por los que se rigen estas disposiciones, que son demasiado laxos.

El segundo punto problemático se refiere al artículo 78, 5), que no prevé ningún efecto suspensivo en caso de recurso contra las decisiones de suspensión, retirada o anulación de la inscripción de una organización sindical. Asimismo, recordamos que el artículo 3 del Convenio establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpezca su ejercicio legal.

Las anteriores observaciones de la Comisión de Expertos revelan que no todos los funcionarios y empleados del Estado, incluidos los docentes, se benefician de la libertad

sindical. A pesar de las reformas en curso, el Gobierno no parece haber aportado una solución a este problema y se ha limitado a mantener su compromiso de garantizar la libertad sindical a los funcionarios y empleados de la administración del Estado, en colaboración con los interlocutores sociales. Esperamos que este compromiso vaya seguido de acciones concretas.

La Proclamación del Trabajo de 2019, que sustituye a la de 2003, también plantea problemas de conformidad con el Convenio. Esta proclamación excluye un cierto número de categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación, privándoles así de los derechos y libertades contenidos en el Convenio. Entre estas categorías están los trabajadores cubiertos por un contrato de prestación de cuidados a un niño, de tratamiento, cuidados o rehabilitación; los trabajadores con un contrato de enseñanza o de formación profesional, que no sea de aprendizaje; los trabajadores que prestan servicios a particulares; las personas que ejercen funciones de dirección, así como los funcionarios de la administración del Estado; los jueces y los fiscales, que se rigen por leyes específicas. El Gobierno deberá levantar estas restricciones para estar en conformidad con el Convenio.

El artículo 137, 2) establece que los servicios de transporte ferroviario urbano se consideran servicios esenciales para los que no se reconoce el derecho de huelga. Estos servicios no constituyen, sin embargo, servicios esenciales definidos como servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud del conjunto o de una parte de la población. Por lo tanto, es necesario que el Gobierno retire estos servicios de la lista de servicios esenciales.

La Proclamación del Trabajo contiene también normas sobre el *quorum* necesario para una votación de huelga. La Comisión de Expertos ya había señalado al Gobierno de Etiopía que el *quorum* de dos tercios no era razonable, de conformidad con la interpretación de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994. El Gobierno parece haber pasado por alto estas consideraciones y mantiene sin embargo este *quorum* que entorpece indebidamente el ejercicio del derecho de huelga que establece el Convenio.

A pesar de las divergencias de opinión que persisten en la cuestión del derecho de huelga entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, estamos dispuestos a llegar a un entendimiento en torno a esta cuestión. No obstante, es importante recordar que el Grupo de los Trabajadores siempre ha afirmado sin ambages que el derecho de huelga debe ser reconocido en el marco del presente Convenio. Este derecho está relacionado con la libertad sindical, que es un principio y un derecho fundamental de la OIT. Y es, además, un elemento fundamental de toda democracia.

Como podemos ver, Etiopía aún tiene un largo camino para recorrer antes de llegar a una plena conformidad con el Convenio. Esperamos que los compromisos asumidos por el Gobierno para resolver las numerosas dificultades que persisten se traduzcan en la adopción de medidas concretas.

Miembros empleadores. En primer lugar, me gustaría agradecer a la representante del Gobierno su presentación y la información que ha proporcionado. Esta información adicional ha sido muy útil para nuestra comprensión en la consideración de este caso.

En lo referente al artículo 2 del Convenio y a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la solicitud de la NTA para que se reconozca y se admita su inscripción en el registro en virtud de la Proclamación de organizaciones de la sociedad civil núm. 1113/2019, la Comisión tomó nota de que el Gobierno no había respondido a dicha

solicitud de registro. En sus observaciones, el Gobierno ha indicado que la NTA no ha presentado ninguna solicitud de registro al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y ha explicado también que la ETA está afiliada a la IE, integrada por más de 600 000 miembros, está legalmente registrada y lo ha estado desde 1949.

Los miembros trabajadores proporcionaron información diferente en sus presentaciones de hoy, señalando una serie de restricciones a la libertad de asociación que existe, que ha afectado a la NTA en particular. Por lo tanto, los miembros empleadores señalan que parece haber una falta de claridad sobre los hechos que son relevantes para nuestra plena comprensión de este caso y solicitamos que el Gobierno proporcione esta información para que la Comisión de Expertos pueda considerar cuidadosamente la información sobre este tema.

Los miembros empleadores aprovechan esta oportunidad para recordar al Gobierno su compromiso de garantizar la libertad de asociación, en consulta con los interlocutores sociales, por lo que le instan a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la NTA pueda ser registrada, que no haya obstáculos a ese proceso y que proporcione información a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados a este respecto.

En lo que se refiere a la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, la Comisión de Expertos observó que esta ley ha sustituido a la Proclamación de las sobre las entidades benéficas y las sociedades núm. 621/2009. La Comisión de Expertos observó con satisfacción que la Proclamación núm. 1113/2019 recoge algunos de sus comentarios pendientes anteriores al eliminar ciertas disposiciones de la Proclamación sobre las organizaciones benéficas y las sociedades que no se ajustaban al Convenio. La Comisión de Expertos también observó que había cuestiones que seguían siendo necesarias, por ejemplo, la tratada por el artículo 59, *b)* de la nueva Proclamación núm. 1113/2019, y señaló que seguía siendo necesario definir mejor los motivos de denegación de la inscripción. Mientras tanto, las restricciones seguían siendo en general innecesariamente amplias y la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que revisara el artículo 59, *b)* en consulta con los interlocutores sociales y le solicitó que proporcionara información sobre los progresos realizados a este respecto a la Comisión de Expertos.

La Comisión de Expertos también tomó nota del artículo 78, 5) de la Proclamación núm. 1113/2019 y pidió al Gobierno que indicara si el recurso en virtud de este artículo tenía el efecto de una suspensión de la ejecución y, en caso contrario, que adoptara las medidas necesarias para prever dicho efecto de suspensión. El Gobierno ha expresado la opinión de que los artículos 59, *b)* y 78, 5) de la Proclamación tienen un objetivo justificado, pero expresó su disposición a entablar un diálogo social constructivo sobre esta cuestión y añadió que proporcionaría información a la Comisión de Expertos en su próxima memoria.

Los miembros empleadores toman nota de esta información y solicitan al Gobierno que consulte a los interlocutores sociales con respecto a la cuestión del apartado *b)* del artículo 59 de la Proclamación 1113/2019, con el fin de alcanzar sus objetivos declarados, y los miembros empleadores también solicitan al Gobierno que facilite información sobre la evolución de la situación a este respecto, para que pueda ser examinada con mayor detenimiento.

En cuanto a la cuestión de los funcionarios y los empleados de la administración del Estado, la Comisión de Expertos expresó en sus comentarios anteriores, en vista de la reforma global de la administración pública en curso, la expectativa de que se

concediera el derecho de sindicación a todos los funcionarios, incluidos los profesores de las escuelas públicas y los empleados de la administración del Estado, incluidos los trabajadores sanitarios, los jueces, los fiscales y los empleados con cargos directivos. El Gobierno ha afirmado su disposición a abordar la cuestión y, en plena consulta con los interlocutores sociales, ha declarado que tomará las medidas necesarias para conceder a los funcionarios y empleados de la administración estatal el derecho a constituir organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas.

La Comisión de Expertos observó que en la memoria del Gobierno faltaba información concreta sobre la reforma de la administración pública. Por lo tanto, los miembros empleadores solicitan que el Gobierno proporcione información sobre la reforma de la función pública y sobre todos los desarrollos a este respecto para que puedan ser considerados adecuadamente. Acogemos con satisfacción los comentarios del Gobierno a este respecto sobre su proceso de diálogo social con los interlocutores sociales en este aspecto de la reforma y animamos a que el proceso continúe.

En cuanto a la Proclamación del trabajo, núm. 1156/2019, la Comisión de Expertos expresó su preocupación por las disposiciones de la anterior Proclamación del trabajo, núm. 377/2003 y señaló que dicha Proclamación de 2003 ha sido sustituida por la Proclamación núm. 1156/2019. Sin embargo, la Comisión de Expertos señaló también algunas preocupaciones con la nueva Proclamación, por ejemplo, el artículo 3, que excluye de su ámbito de aplicación y del derecho de sindicación a ciertos trabajadores. Por lo tanto, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que enmiende este artículo y adopte disposiciones legales adecuadas para reconocer y garantizar el derecho de sindicación para determinadas categorías de trabajadores, según ha señalado en sus observaciones. En sus comentarios, el Gobierno señala que, con la posible asistencia técnica de la OIT, estará en disposición de llevar a cabo estudios en profundidad sobre los asuntos en cuestión y de entablar un diálogo eficaz y constructivo con los interlocutores sociales, y también ha indicado su capacidad para proporcionar, con asistencia técnica, información sobre la evolución de los mismos en el próximo informe de la Comisión. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción estos comentarios del Gobierno y alienta este proceso.

Otra cuestión que la Comisión de Expertos abordó respecto a la Proclamación núm. 1156/2019 fue el *quorum* requerido para una votación de huelga y sí escuchamos los comentarios de los representantes del Gobierno sobre esas normas. Sin embargo, la posición del Grupo de los Empleadores es muy clara en este punto. Los miembros del Grupo de los Empleadores opinan que el derecho de huelga y las cuestiones conexas están excluidas del ámbito de aplicación del Convenio núm. 87. Estas cuestiones quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio y, por lo tanto, no creemos que el Gobierno tenga que proporcionar detalles a la Comisión de Expertos o a la Comisión de la Conferencia en torno a las normas de votación de la huelga o a las normas relativas al *quorum* necesario para una huelga, ya que, en nuestra opinión, esto entra en el ámbito de la legislación nacional y no entra en el escrutinio del Convenio.

Para terminar, nos sentimos muy reconfortados por las observaciones expresadas por el representante del Gobierno y su voluntad de trabajar junto con la OIT para abordar los desafíos restantes en la aplicación del Convenio en la práctica en Etiopía, y animamos al Gobierno a seguir participando en un proceso de diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Miembro trabajador, Etiopía. La Confederación de Sindicatos Etíopes (CETU) apoya plenamente el Informe de la Comisión de Expertos sobre Etiopía en relación con el Convenio núm. 87, que el país ratificó en 1963.

Según el artículo 9, 4) de la Constitución (1995), «todos los tratados internacionales ratificados por Etiopía son parte integrante de la legislación del país». Por lo tanto, los convenios ratificados pertinentes, como el Convenio núm. 87, son parte integrante del marco jurídico que rige las relaciones laborales en Etiopía. El artículo 13 de la Constitución establece que las libertades fundamentales se interpretarán según los principales instrumentos internacionales de derechos humanos adoptados por Etiopía. Esto implica que las interpretaciones de los derechos laborales de Etiopía deben ajustarse a los instrumentos internacionales de derechos humanos. El artículo 31 de la Constitución establece que «toda persona tiene derecho a la libertad de asociación para cualquier causa o propósito. Se prohíben las organizaciones constituidas que vulneren las leyes correspondientes, que pretendan subvertir ilegalmente el orden constitucional o que promuevan actividades con esa finalidad».

En flagrante contradicción con las disposiciones de estos marcos jurídicos, la Proclamación Laboral de la República Democrática Federal de Etiopía núm. 1156/2019, en su artículo 3, excluye a algunas categorías de trabajadores de la posibilidad de constituir libremente los sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a ellos. Aunque las leyes son pertinentes y adecuadas, las lagunas en la práctica son profundas y deliberadas.

Lo que está claro es que las prácticas de relaciones laborales de Etiopía eligen qué aspecto de las leyes respetar y aplicar. Este es el caso de los trabajadores de la compañía aérea nacional, que están autorizados a organizarse en virtud de la Proclamación del Trabajo núm. 1156/2019. La dirección del grupo de las líneas aéreas nacionales piensa lo contrario y vulnera así flagrantemente los derechos de libertad de asociación de los trabajadores. El grupo de la compañía aérea nacional está victimizando a los trabajadores que pertenecen al sindicato de trabajadores independientes. Se les priva de beneficios y se les castiga, incluso se les despide. Seis dirigentes del Sindicato del Grupo de Líneas Aéreas Etíopes, entre ellos el presidente, un piloto, el vicepresidente y un técnico, fueron despedidos. El Ministerio de Trabajo organizó una reunión de mediación y todas las partes llegaron a un acuerdo. Mientras que otras partes del acuerdo han cumplido, el sindicato del grupo de la compañía aérea nacional ha incumplido caprichosamente las disposiciones del acuerdo al seguir rechazando el reconocimiento sindical de los trabajadores y negarse a revocar las medidas punitivas contra los dirigentes sindicales.

El Gobierno ha demostrado una debilidad deliberada y encubierta a la hora de aplicar las disposiciones del Convenio. Es justo decir que el Gobierno ha seguido haciendo gala de su parcialidad. Así sucede con la cuestión relativa al grupo de la compañía aérea nacional. Aunque nuestra organización ha escrito 16 cartas al Ministerio para que haga cumplir el resultado de la mediación, aún no hemos recibido ni una sola respuesta. Sin embargo, para nuestra consternación, el Ministerio no tardó en responder a la carta de la dirección en la que afirmaba que los trabajadores utilizaban los telegramas para perjudicar a la empresa, cuando, en realidad, los trabajadores simplemente estaban llevando a cabo sus asuntos de forma similar a lo que está haciendo ahora esta comisión.

El Gobierno también está utilizando una definición general y amplia de los servicios esenciales para negar a los trabajadores el derecho a organizarse. Varios sectores, que no están definidos ni figuran en la lista de servicios esenciales de la OIT, están siendo clasificados como tales. Por ejemplo, el ferrocarril y la aviación se clasifican como servicios esenciales. Hay que aconsejar al Gobierno que se ajuste a la lista universalmente aceptada.

Por último, Etiopía aspira a industrializarse y a aumentar su prosperidad. Los trabajadores etíopes apoyan plenamente estas aspiraciones y están en el centro de los esfuerzos para su realización. Sin embargo, es erróneo e inaceptable que estas aspiraciones se vean impulsadas por la negación tajante del derecho de los trabajadores. Este es el caso de los polígonos industriales, donde no se permite a los trabajadores constituir sindicatos ni afiliarse a ellos. Hay que ayudar al Gobierno a garantizar que su Programa de Trabajo Decente por País, que ha puesto en marcha recientemente, cumpla plena y realmente con las disposiciones de las leyes y normas vigentes que ha ratificado.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, protección, respeto y cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el derecho de sindicación y la libertad de asociación.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 de la OIT. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus Estados miembros llevan más de cuarenta años de diálogo y cooperación para el desarrollo con Etiopía. Reconocemos los progresos realizados en la aplicación de las normas internacionales de trabajo.

Sin embargo, en consonancia con la evaluación de la Comisión de Expertos, observamos con pesar los insuficientes avances en lo que respecta a la libertad de asociación y el derecho a organizarse, en particular el derecho fundamental de los interlocutores sociales a constituir organizaciones y, posteriormente, el derecho al reconocimiento oficial mediante su inscripción legal en el registro. Teniendo presente todo ello, instamos a Etiopía a tomar las medidas necesarias para garantizar el registro inmediato de las asociaciones de docentes. Es un derecho fundamental de todos los trabajadores, incluidos los funcionarios y otros empleados de la administración estatal, constituir las organizaciones que estimen convenientes para promover y defender sus intereses profesionales.

Elogiamos la sustitución de la Proclamación sobre las entidades benéficas y las sociedades, de 2009, por la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil en 2019, eliminando ciertas disposiciones que no estaban en conformidad con el Convenio, entre otras, las disposiciones que otorgaban a las autoridades gubernamentales grandes poderes discrecionales de injerencia en la libertad sindical de los trabajadores y los empleadores y su derecho a organizarse. Pedimos al Gobierno que revise, en consulta con los interlocutores sociales, las restantes disposiciones pendientes que no se ajustan al Convenio, en particular sobre el registro y los efectos de los recursos.

También tomamos nota con satisfacción de la reciente revisión de la Proclamación del Trabajo, en 2019, aunque lamentamos que esta disposición siga restringiendo ilegalmente la aplicación del Convenio, en particular en relación con la cobertura de

todas las categorías de trabajadores, la lista de servicios esenciales en los que está prohibida la huelga y el *quorum* necesario para una votación de huelga.

Saludamos la información escrita proporcionada por el Gobierno, subrayamos la importancia de la asistencia técnica y esperamos una estrecha cooperación del Gobierno con la OIT y los interlocutores sociales para abordar todas las cuestiones pendientes.

Además, tomamos nota de que la Comisión de Expertos, en su informe de 2021, ha pedido al Gobierno que adopte medidas o proporcione información con respecto al trabajo infantil. Apreciamos muchas de las medidas puestas en marcha por el Gobierno en los últimos años, pero le alentamos a seguir insistiendo en eliminar el trabajo infantil, y en avanzar también hacia la educación primaria y secundaria obligatoria y gratuita para todos los niños hasta que alcancen la edad mínima de admisión al trabajo. A este respecto, debería prestarse especial atención a la igualdad de género y al sector informal.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán cooperando con Etiopía y están dispuestos a apoyar al país en su trabajo continuo hacia la plena aplicación de los convenios de la OIT.

Miembro gubernamental, Namibia. Namibia acoge con satisfacción la respuesta detallada de Etiopía y la felicita por su disposición y apertura para entablar un diálogo constructivo con las partes interesadas sobre las cuestiones sobre la mesa, incluidos los interlocutores sociales. Namibia también toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno etíope, en colaboración con los asociados para el desarrollo y las partes interesadas, para llevar a cabo reformas amplias y en profundidad, incluida la reforma de la administración pública, y el sistema de evaluación de puestos de trabajo para el sector de la administración pública, que se encuentra en fase de prueba piloto. En conclusión, Namibia desea subrayar los esfuerzos realizados por la República Democrática Federal de Etiopía en lo que respecta a la Proclamación del Trabajo núm. 1156/2019, y hacemos un llamamiento a la OIT para que preste asistencia técnica al Gobierno, que llevará a cabo estudios en profundidad sobre los asuntos en cuestión y entablará un diálogo eficaz y constructivo con los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Somalia. Esta intervención se realiza en nombre de los trabajadores y sindicalistas del Cuerno de África. Su objetivo es aportar información adicional al informe de la Comisión de Expertos. El Convenio núm. 87 cubre un derecho fundamental del trabajo. Es esencialmente un derecho habilitador, un medio para facilitar la realización de otros derechos, más que un derecho en sí mismo. Sin el derecho a la libertad de asociación, los trabajadores corren el riesgo de quedar aislados y sin voz. Es el medio esencial a través del cual los trabajadores pueden promover y defender sus derechos e intereses económicos y sociales.

Las prácticas de relaciones laborales poco éticas y sesgadas que se están aplicando en el grupo de la compañía aérea nacional son deplorables e inaceptables. La actuación de esta empresa supone una crasa vulneración del espíritu y la letra del Convenio. Está vulnerando abierta y temerariamente los derechos de los trabajadores, incluso victimizando a los pilotos por pertenecer al sindicato. Si bien la Confederación de Empresarios de la Industria Etíope afirma que: «Los capitanes o pilotos tienen derecho a la sindicación sobre la base del Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical, la Constitución de la República Democrática Federal de Etiopía y la Proclamación Nacional del Trabajo». Esto, a pesar de que Etiopía ratificó el Convenio hace décadas y de que el espíritu del mismo debería ser parte integrante del marco jurídico que rige las relaciones laborales en Etiopía.

Al parecer, la dirección del grupo de la compañía aérea nacional ha suspendido algunas prestaciones a los pilotos que se han afiliado al sindicato independiente y democrático. También ha aplicado tácticas de intimidación poniéndose en contacto con el Ministerio de Trabajo para impedir el registro del sindicato.

La Federación de Sindicatos Somalíes apoya los llamamientos para que los pilotos despedidos por el Grupo debido a su participación en el sindicato sean readmitidos inmediatamente. No se ha infringido ninguna ley que justifique que los pilotos deban ser castigados.

Interpretación del chino: **miembro gubernamental, China**. Hemos leído cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos y la información escrita del Gobierno sobre el caso. El Gobierno etíope dio una respuesta y una aclaración detalladas a las recomendaciones u observaciones del Informe. Lo alabamos. A lo largo de los años, el Gobierno ha aplicado a conciencia el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, logrando progresos con ello. Reconocemos el valor de la promulgación de la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil y los efectos favorables que ha tenido. Esta proclamación tiene por objeto el registro, la gestión, la inscripción y la supervisión de las organizaciones de la sociedad civil y las ONG que apoyan a los grupos vulnerables. Con el fin de evitar conductas indebidas por parte de dichas organizaciones que vayan en contra de los derechos e intereses de las personas, las normas sociales, los valores morales o las creencias sociales, consideramos acertada la actitud del Gobierno de mantener un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y las partes interesadas.

Nos congratulamos de las amplias y profundas reformas del Gobierno en ámbitos como la administración pública y el servicio civil, la administración fiscal y el poder judicial, y esperamos que las reformas den resultados más fructíferos en el futuro.

Al mismo tiempo, nos gustaría recordar a esta comisión que debe tener en cuenta que los países tienen diferentes circunstancias nacionales y etapas de desarrollo. La incorporación en la legislación nacional de diversos convenios, estándares y normas del trabajo, incluido el Convenio núm. 87, es en sí misma un proceso gradual y complejo. Si bien hacemos hincapié en la mejora de la capacidad del país ratificante a la hora de aplicar el Convenio, también debemos examinar la cuestión desde una perspectiva histórica, envolvente y dialéctica.

Esperamos que la OIT siga prestando apoyo técnico y reforzando el diálogo constructivo con los interlocutores sociales para seguir promoviendo la aplicación concreta del Convenio.

Miembro gubernamental, Ghana. El Convenio núm. 87 es un convenio fundamental muy importante para la constitución de sindicatos y el diálogo social. Es encomiable el esfuerzo realizado por Etiopía para cumplir con las disposiciones del Convenio permitiendo a los trabajadores registrar sus sindicatos en cualquier momento de conformidad con los instrumentos ratificados pertinentes.

Etiopía derogó la Proclamación sobre las entidades benéficas y las sociedades (núm. 621/2009), que limitaba mucho la libertad sindical, y la sustituyó por la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, que da cumplimiento al derecho de libertad sindical establecido en el Convenio núm. 87. Esto es muy positivo, sobre todo porque tenemos información fidedigna de que ha creado un entorno propicio para la mejora de la democracia y la voluntad de sindicación.

Ghana cree que el pluralismo sindical en el espacio industrial crea la oportunidad de que se registren sindicatos nuevos y emergentes, cumpliendo así la literalidad y la intención del Convenio. Esto ha posicionado progresivamente a Etiopía como un país que rinde cuentas y fomenta la transparencia en la aplicación del mismo.

Ghana cree firmemente en apoyar una causa justa que culmina en una rica experiencia de tripartismo en aras del desarrollo del país, y estamos convencidos de que Etiopía está en condiciones de adoptar medidas para poner sus leyes y su práctica en conformidad con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Noruega. Tomo la palabra en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. El derecho de sindicación es un elemento clave de los convenios de la OIT. Lo más importante es que estar organizado en un sindicato da a los trabajadores un sentido de pertenencia, representación y legitimidad. Es triste que Etiopía, en virtud de su legislación laboral, excluya a varios trabajadores del ejercicio de su derecho fundamental de sindicación porque su trabajo se califica de «servicios esenciales». Esto se aplica a los trabajadores del transporte, el transporte aéreo y los servicios de autobuses urbanos.

Lamentablemente, observamos que los funcionarios, como los profesores de las escuelas públicas, los empleados de la administración del Estado, los cuidadores y otros trabajadores, no gozan del derecho de sindicación. Está fuera de lugar que, a pesar de las promesas anteriores del Gobierno, los sindicatos de docentes sigan sin estar registrados ni reconocidos.

Todos los trabajadores nórdicos gozan del derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes y afiliarse a ellos, así como el derecho a negociar colectivamente. Esto incluye a los trabajadores del sector público, como los profesores, la policía, el personal penitenciario y las fuerzas armadas, así como a los del sector privado. Todos ellos tienen derecho a la huelga. Somos conscientes de que hay países del continente africano que han sindicalizado a los trabajadores del sector público. Animamos al Gobierno a compartir experiencias con estos países.

En consecuencia, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el registro inmediato de la NTA, de modo que los profesores puedan ejercer plenamente su derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y defender los derechos de los profesores. Además, instamos al Gobierno a revisar y reevaluar su política de «servicios esenciales».

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. Argelia toma nota de la información suministrada por Etiopía, en la que señala que no se ha cursado ninguna solicitud de registro de la NTA. Sin embargo, informa de que la ETA, afiliada a la IE, cuenta con un importante número de afiliados y trabaja en la promoción de los intereses y derechos de los docentes.

Argelia también toma nota de la satisfacción expresada por la Comisión de Expertos en relación con las modificaciones introducidas en la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019. Asimismo, Argelia agradece los esfuerzos de Etiopía en la reforma de las empresas de la función pública, las empresas públicas, la administración fiscal y la creación de un sistema de evaluación y clasificación de los empleos que contribuya a mejorar las remuneraciones.

Argelia se congratula de la disponibilidad del Gobierno para entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales sobre las cuestiones planteadas y de la transmisión de información actualizada a la Comisión de Expertos en su próximo

informe, en el que indicará los progresos realizados teniendo en cuenta las observaciones formuladas por la Comisión.

Argelia alienta la cooperación entre Etiopía y la OIT para la prestación de asistencia técnica en la aplicación del Convenio.

Miembro gubernamental, Burkina Faso. Mi país reafirma su adhesión a los principios y valores consagrados por el Convenio núm. 87. La defensa de la libertad sindical es una preocupación fundamental de nuestra organización. En efecto, desde la Constitución de 1919 hasta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, pasando por la Declaración de Filadelfia de 1944, la OIT ha hecho de la promoción de la libertad sindical su caballo de batalla.

El Gobierno de Etiopía ha sido llamado a comparecer ante nuestra comisión en relación a la aplicación, en su legislación y su práctica, de algunas disposiciones del Convenio núm. 87, que ratificó el 4 de junio de 1963.

La Delegación de mi país toma nota con satisfacción de la información útil proporcionada por el Gobierno de Etiopía a través de los diferentes esfuerzos realizados por este país hermano para dar pleno efecto a los principios contenidos en el Convenio. Nos congratulamos de constatar que, en todas las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, Etiopía ha manifestado su voluntad de aportar las correcciones necesarias para garantizar una aplicación adecuada del Convenio en la práctica. En este sentido, ha manifestado su disposición a dialogar con los interlocutores sociales y a recibir la ayuda de la Oficina. Por ello, al tiempo que alentamos al Gobierno de Etiopía a proseguir sus esfuerzos, en el marco de las reformas previstas, esperamos que la Comisión dé muestras de indulgencia y comprensión hacia la República de Etiopía.

Miembro empleador, Etiopía. Los dos últimos años hemos trabajado codo con codo con la CETU. Hemos resuelto muchos problemas surgidos entre los empleadores y los trabajadores. Hemos resuelto cuestiones jurídicas que hoy tenemos sobre la mesa. En los últimos dos años, incluso nuestros foros tripartitos se han desarrollado sin problemas con nosotros los empleadores, con el Gobierno y con los trabajadores. Hemos logrado alcanzar una nueva Ley del Trabajo que ha tardado siete años en concluirse.

Esto demuestra que la relación entre los empleadores, los trabajadores y el Gobierno es cada vez mejor. Este año, el Gobierno está intentando poner las cosas muy fáciles para todos los sectores de la sociedad, en la situación económica y política. Aunque han surgido disturbios sociales aquí y allá, nos hemos dirigido al Gobierno para que nos facilite un terreno de juego justo en lo que respecta al trabajo.

Como Federación de Empleadores de Etiopía, creemos que todo lo que se ha hecho hasta ahora mejorará incluso en los próximos años. Por supuesto, a finales de año habrá un nuevo Gobierno, una nueva esperanza, un nuevo desarrollo, y creemos que, como organización de empleadores, uniéndonos a la CETU, la organización de trabajadores, vamos a adoptar una posición firme para lograr que el Gobierno se atenga al Convenio que ha sido ratificado por Etiopía hace mucho tiempo.

También tenemos la convicción, como empleadores, de trabajar mano a mano con los trabajadores para conseguir mejores condiciones laborales, un mejor diálogo y foros sociales, e incluso trabajar para mejorar e influir en otras políticas que el Gobierno vaya a poner en marcha.

En lo que se refiere a la compañía aérea nacional, hemos estado trabajando con la CETU en un foro bilateral para mejorar las cosas para los pilotos, para los mecánicos y,

en general, para todo el personal de la compañía aérea nacional. Creemos que nuestra participación ha llevado las cosas a un mejor lugar de entendimiento. Y sigue siendo nuestro mandato y nuestra obligación seguir trabajando con la CETU para resolver cualquier problema que quede por resolver en lo que respecta a la condición de los docentes, y los servicios esenciales vitales.

Hemos estado trabajando de forma bilateral, y tripartita, en la resolución de todo tipo de problemas a los que se ha enfrentado la economía etíope. No existimos sin los trabajadores, del mismo que los trabajadores no existen sin los empleadores. De hecho, conciliar las quejas de los trabajadores y las nuestras no es un conflicto irresoluble al que no pueda encontrarse una solución tripartita.

Al final de este periodo electoral, que nos llevará a finales de julio y agosto, volveremos de nuevo con una solución mejor que satisfaga a los trabajadores, al Gobierno y a nosotros, los empleadores. Por lo tanto, creemos que no hay nada más grande que nuestro foro tripartito y el mecanismo de solución de conflictos.

Le agradezco que nos haya dado la oportunidad y le prometo, en nombre de los empleadores etíopes, que daremos con una solución y que iremos de la mano con nuestros trabajadores, la CETU y el propio Gobierno.

Miembro gubernamental, Kenya. La delegación keniana agradece al representante del Gobierno de Etiopía la respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. En lo que respecta a la queja de la IE sobre la falta de registro de la asociación de profesores, señalamos que el Gobierno de Etiopía está dispuesto a llevar a cabo su registro siempre y cuando cumplan con las legislaciones nacionales.

Además, observamos que el Gobierno está dispuesto a involucrarse con los interlocutores sociales en la aplicación de la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil. Estas medidas representan un paso importante para resolver las preocupaciones planteadas, incluso aunque el Gobierno mantenga su función de supervisión.

El Gobierno de Kenia toma nota, además, de la voluntad del Gobierno de Etiopía de colaborar con los interlocutores sociales en las discusiones sobre los aspectos de la Proclamación del Trabajo de 2019, a saber: los trabajadores cubiertos; los servicios esenciales; y el *quorum* requerido para una votación de huelga. Las consultas tripartitas y el diálogo significativo y efectivo son elementos esenciales para la aplicación de los principios y derechos fundamentales. En conclusión, instamos a la OIT a que preste su asistencia técnica para complementar las medidas del Gobierno a la hora de afrontar los problemas en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio. Creemos que es necesario tomar nota y apoyar el compromiso de Etiopía de participar en un diálogo social, al tiempo que se siguen supervisando los progresos en el marco de los mecanismos de notificación existentes.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Como ya han escuchado hoy, como consecuencia de la reestructuración empresarial, los trabajadores del grupo de la compañía aérea nacional registraron un sindicato —el sindicato de base— en septiembre de 2019. Poco después, se registró otro sindicato para representar al mismo grupo de trabajadores —el sindicato primario de base— a pesar de las protestas de los interesados. La aerolínea apoyó activamente el registro del segundo sindicato e inició una campaña antisindical hostil.

La aerolínea ha despedido a la mayoría de los dirigentes del sindicato de base. También puso en marcha un sistema de control para el sindicato primario, pero se negó

a hacerlo para el sindicato de base. Este sistema se convirtió en la base del certificado de «representatividad» expedido por el Ministerio al sindicato primario. La compañía aérea hace ahora de la afiliación al sindicato primario un requisito previo para acceder a las medidas de apoyo a los empleados, incluidos los préstamos bancarios. Además, al sindicato de base no se le permite reclutar miembros y a los trabajadores que expresan su interés en afiliarse se les amenaza con el despido. Se trata de actos de flagrante discriminación antisindical y de injerencia patronal en la creación y el funcionamiento de los sindicatos.

Lamentamos el despido de trabajadores por desempeñar funciones de dirigencia en el sindicato de base. Estos trabajadores deben ser reincorporados a sus puestos de trabajo originales e indemnizados por la pérdida de ingresos de forma inmediata.

La intervención de la compañía aérea para promover la creación y el funcionamiento del sindicato primario paralelo constituye un acto extremo de injerencia. La intimidación de los miembros del sindicato bajo la amenaza de despido constituye una negación de los derechos fundamentales de estos trabajadores. Por último, la concesión de beneficios a los empleados solo a los miembros del sindicato favorecido por el empleador constituye otro acto escandaloso de discriminación antisindical.

Confiamos en que el Gobierno tome medidas para garantizar que la compañía aérea adopte una postura neutral en materia de representación sindical. Además, se debe exigir a la compañía que corrija sin demora todos los actos de discriminación antisindical.

Observador, IndustriALL Global Union. Hablando en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores, incluidos los del sector textil y de la confección, quiero lamentar las continuas vulneraciones de los derechos de sindicación de los trabajadores en los polígonos industriales de Etiopía.

Aunque acogemos con satisfacción la Proclamación del trabajo, en 2019, para incorporar las normas internacionales del trabajo en la legislación, nuestros afiliados informan de que, lamentablemente, estas mismas normas laborales son vulneradas a diario en los polígonos industriales, que son zonas económicas especiales para la industria manufacturera ligera orientada a la exportación, en las cuales la mayoría de los inversores extranjeros disfrutan de muchas ventajas, en particular en materia de exenciones fiscales y cumplimiento de obligaciones.

Más de 45 000 trabajadores de los sectores del textil, la confección, el calzado y el cuero están empleados en estos parques industriales, propiedad de organismos estatales, concretamente la Comisión de Inversiones de Etiopía y gestionados por la Corporación de Polígonos Industriales de Etiopía.

En 2019, IndustriALL Global Union llevó a cabo una investigación en un polígono industrial, en la cual se demostró que la mayoría de los trabajadores de las principales fábricas de confección no estaban sindicados. La investigación también puso de relieve que en estos cinturones industriales algunos trabajadores ganaban los salarios más bajos del sector: en algunos casos, entre 17 y 30 dólares de los Estados Unidos. Nos preguntamos cómo es posible que los trabajadores vivan con ese tipo de salarios. También se constató que, lamentablemente, los empleadores se comportan en estas zonas industriales de alguna manera como un cártel, en el que deciden pagar exactamente los mismos salarios a los trabajadores para evitar que estos se desplacen de una fábrica a otra tratando de mejorar sus salarios. El sindicato sigue sin tener acceso a los trabajadores de los polígonos industriales del textil, lo que significa que no hay libertad de asociación y los salarios son sumamente bajos. Hasta la fecha, nuestro

sindicato afiliado en Etiopía, la Federación Industrial de Trabajadores de la Confección, el Cuero y el Textil no ha podido sindicar a los trabajadores de este polígono porque los dirigentes sindicales no tienen permiso para entrar en él.

Representante gubernamental. Me gustaría dar las gracias a todos los que han contribuido a esta discusión. Permítanme también aprovechar esta oportunidad para agradecer en particular y expresar un sincero reconocimiento a las intervenciones de los Gobiernos de Namibia, China, Ghana, Argelia, Burkina Faso y Kenya. Tomamos nota de las diversas aportaciones constructivas planteadas durante el debate y de nuestro reconocimiento para el país en la aplicación del Convenio.

Me gustaría subrayar una vez más que Etiopía concede gran importancia al mecanismo de control de las normas de la OIT. Nos infunden estímulo las observaciones positivas de los oradores en relación con los progresos que hemos realizado en lo que respecta a la recién promulgada Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, por la que se derogaba la anterior Proclamación sobre entidades benéficas y sociedades.

Hay que tener en cuenta que Etiopía aún está inmersa en un proceso de reforma global, así como en una reforma en profundidad que abarca las reformas administrativas y de la administración pública.

He reafirmado el compromiso del Gobierno con el compromiso y el diálogo social con los interlocutores sociales. Seguiremos entablando un diálogo constructivo con las partes interesadas y los interlocutores sociales sobre las diversas observaciones y, como he dicho antes, proporcionaremos información actualizada sobre los resultados en nuestras próximas memorias.

Permítanme recordar brevemente algunas cuestiones pertinentes. Tengan a bien tomar nota de que los individuos y los trabajadores en Etiopía pueden ahora constituir cualquier tipo de asociación que estimen conveniente sobre la base de las leyes nacionales aplicables. La solicitud de registro de la NTA no ha sido recibida por ninguna autoridad competente. Si así lo desea, la NTA, al igual que cualquier otra asociación, podrá registrarse en cualquier momento, siempre que cumpla con la normativa correspondiente.

En conclusión, permítanme reiterar una vez más, el compromiso del Gobierno para la plena aplicación del Convenio objeto de discusión y de otros instrumentos de la OIT.

Miembros empleadores. Me gustaría empezar agradeciendo a la Embajadora de Etiopía la información que ha proporcionado hoy. El Grupo de los Empleadores toma nota de la información escrita y oral proporcionada por los representantes del Gobierno y del interesante debate que tuvo lugar a continuación. Teniendo en cuenta las presentaciones del Gobierno y la discusión, los miembros empleadores observan que parecen quedar pendientes varias cuestiones de cumplimiento relativas a los artículos 2, 4 y 6 del Convenio.

A este respecto, los empleadores piden al Gobierno que revise, en consulta con los interlocutores sociales, el artículo 59, *b)* de la Proclamación núm. 1113 de 2019, a fin de garantizar que los motivos de denegación del registro sindical no sean excesivamente amplios.

Exhortamos al Gobierno a que se asegure de que los recursos interpuestos ante el Tribunal Superior Federal por los miembros, fundadores o gestores contra las sentencias de disolución de su organización, reglamentado en el artículo 78, 5) de la Proclamación de organizaciones de la sociedad civil, tengan efecto suspensivo.

Los empleadores también piden al Gobierno que modifique el artículo 3 de la nueva Proclamación del Trabajo, núm. 1156, de 2019, a fin de que se reconozca el derecho de sindicación a las categorías de trabajadores que actualmente están excluidas de su ámbito de aplicación, o a que adopte disposiciones legales adecuadas a tal fin para respetar plenamente los principios de la libertad sindical.

Los empleadores también solicitan al Gobierno que proporcione información sobre el estado de la reforma integral de la administración pública en curso, en lo que respecta a la concesión del derecho de sindicación a los funcionarios, y que informe a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados a este respecto.

En conclusión, el Grupo de los Empleadores desea recordar al Gobierno su compromiso de garantizar la libertad de asociación en cumplimiento de las disposiciones del Convenio. Esto debe hacerse en consulta con los interlocutores sociales y debe tener en cuenta el cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica. Los empleadores, para terminar, expresamos nuestro agradecimiento por la voluntad declarada del Gobierno de trabajar para lograr el pleno cumplimiento del Convenio tanto en la ley como en la práctica, y alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica para conseguirlo.

Miembros trabajadores. Agradecemos a la representante del Gobierno de Etiopía la información que nos ha proporcionado durante el debate, y también agradecemos a los intervinientes sus contribuciones constructivas.

Según nuestras informaciones, la demanda de registro de la NTA está en vigor hasta la fecha. La asociación se ha disuelto debido a las numerosas dificultades organizadas durante el proceso de registro, que no pudo llevarse a término. Si la solicitud de inscripción de esta asociación ha prescrito, las prácticas que han impedido a esta asociación inscribirse en el registro no existen, y otras asociaciones encuentran aún hoy en día dificultades para ser reconocidas plenamente como organizaciones sindicales.

Hoy en día, la ETA se enfrenta a estas dificultades, ya que solo está reconocida como asociación profesional y no como organización sindical. Invitamos por tanto al Gobierno a hacer todo lo posible para suprimir los obstáculos, tanto en la legislación como en la práctica, que impiden el reconocimiento de las organizaciones sindicales representativas de los docentes y, en consecuencia, que se les permita representar plenamente los intereses de los docentes etíopes.

El Gobierno también deberá proceder a adoptar las reformas legislativas que se impongan para asegurar la conformidad de la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, de 2019, con el Convenio.

En primer lugar, se impondrá una revisión de los artículos 59, *b)* y 121, 1) de esta proclamación, ya que el criterio de atentar contra la moral pública, en virtud del cual las autoridades pueden denegar la inscripción de una organización, es un criterio excesivamente amplio y arbitrario.

Por otra parte, también se impone una revisión del artículo 78, 5) de la Proclamación con objeto de conceder un efecto suspensivo al recurso interpuesto contra las decisiones de suspender, retirar o anular la inscripción de una organización sindical.

Otro problema se refiere a los derechos y libertades garantizados por el Convenio, que no se aplican a muchas categorías de funcionarios y empleados del Estado. Por tanto, el Gobierno debe garantizar que estas categorías de trabajadores se incluyen en

el ámbito de aplicación de la legislación que garantiza los derechos y libertades consagrados por el Convenio.

Además de estas dificultades relativas a los empleados del Estado, la Proclamación del Trabajo de 2019 también es contraria al Convenio en lo que respecta a la exclusión de un cierto número de categorías de trabajadores, que ya hemos mencionado en nuestra primera intervención, y a las cuales es preciso que el Gobierno garantice la plena aplicación de los principios consagrados en el Convenio.

Con miras a poner efectivamente en práctica todas estas recomendaciones, instamos al Gobierno etíope a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y de las declaraciones orales de la representante del Gobierno, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habiendo examinado el asunto y teniendo en cuenta la información presentada por el Gobierno y la discusión que se celebró a continuación, la Comisión observa que, si bien se han resuelto ciertas cuestiones de cumplimiento en la nueva Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, persisten sin embargo graves problemas en cuanto a la aplicación del Convenio.

A este respecto, la Comisión pide al Gobierno de Etiopía que:

- **adopte todas las medidas necesarias, en la legislación y en la práctica, para garantizar que los sindicatos de docentes estén registrados y se les reconozca como tales, y que puedan afiliarse a otros sindicatos;**
- **revise, en consulta con los interlocutores sociales, el artículo 59, *b)* de la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, con el fin de garantizar que los motivos de denegación del registro sindical no sean excesivamente amplios;**
- **se asegure de que el recurso de los miembros, fundadores o dirigentes ante el Tribunal Superior Federal contra una decisión de disolución de su organización, regulado en el artículo 78, 5) de la Proclamación sobre las organizaciones de la sociedad civil, núm. 1113/2019, tenga un efecto suspensivo, y**
- **modifique el artículo 3 de la nueva Proclamación del Trabajo, núm. 1156/2019, a fin de que se reconozca y garantice el derecho de sindicación a las categorías de trabajadores excluidas de su ámbito de aplicación.**

La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre:

- **la situación de la reforma global en curso de la administración pública en lo que respecta a la concesión del derecho de sindicación a todos los funcionarios, y**
- **los progresos realizados en todas las cuestiones mencionadas anteriormente.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para dar cumplimiento efectivo a todas las recomendaciones de la Comisión.

Representante gubernamental. Hago uso de la palabra para reflexionar sobre algunos de nuestros puntos de vista sobre las conclusiones de la Comisión con respecto al Convenio núm. 87. Quisiera reiterar ante esta augusta asamblea, para que conste en acta, nuestra posición consistente en que, a pesar de que Etiopía facilitó respuestas por escrito a las observaciones y comentarios realizados por la Comisión de Expertos, mi país fue lamentablemente incluido en la lista final de casos individuales y compareció ante esta comisión por razones que aún no comprendemos.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para reflexionar sobre nuestros puntos de vista acerca del mecanismo de supervisión de las normas de la OIT. Creemos firmemente que ese mecanismo debería ser claro, abierto, equitativo, equilibrado y coherente y debería reconocer el contexto y las realidades de los países. Su tarea debería acotarse estrictamente al ámbito de la OIT para mantener la credibilidad de la Organización y no ser dictada por ningún otro factor o motivación.

Como dije la semana pasada, he tomado buena nota de los debates habidos en nuestro caso individual. Permítanme expresar una vez más mi agradecimiento a los representantes de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos por su interés y sus intervenciones constructivas.

En base a los debates anteriores sobre nuestro caso individual, y al proyecto de conclusiones elaborado, me gustaría señalar a la atención de la Comisión los siguientes puntos principales:

1. En relación con el caso de la NTA, la queja que se refiere a la denegación del registro de la NTA carece efectivamente de fundamento. Quisiera reiterar que la denominada NTA, como cualquier otra asociación, puede registrarse en Etiopía en cualquier momento si así lo desea ante la autoridad competente, siempre que satisfaga la legislación nacional pertinente que rige dicho registro.
2. Funcionarios públicos y empleados de la administración del Estado. Como ya señalé en mi intervención anterior, mi Gobierno ha actuado con el serio compromiso de llevar a cabo una extensa reforma, incluida la de la administración pública, al objeto de promover la democracia y el buen gobierno. A la luz de ello, podemos mostrar los progresos realizados al respecto, teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión.
3. Proclamación del Trabajo núm. 1156/2019. En cuanto a las conclusiones de la Comisión en referencia a determinadas categorías de trabajadores excluidas del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo, estamos dispuestos a aprender de la experiencia de otros países y a entablar un diálogo eficaz y constructivo con los interlocutores sociales con la posible asistencia técnica de la OIT.

En conclusión, me gustaría dejar constancia del compromiso de Etiopía de cumplir con el Convenio y la legislación nacional sobre el derecho de sindicación. Etiopía se esfuerza por mejorar el derecho de los trabajadores a sindicarse y mantiene la sana práctica de celebrar consultas con los interlocutores sociales sobre la legislación y su aplicación. Algunas conclusiones de la Comisión son excesivamente onerosas. Vemos que la Comisión podría hacer a los Estados Miembros sugerencias relativas a consejos. A tal efecto, esperamos que continúe la asistencia técnica de la OIT.

Honduras (ratificación: 1995)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Medidas de protección implementadas como consecuencia de las muertes violentas y de las amenazas a los miembros de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de Honduras (PIAH)

1) Medidas de protección solicitadas a favor de los dirigentes indígenas, Sres. Cándido Martínez Vásquez y Manuel Salvador Sánchez, originarios de la comunidad lenca de Santo Tomás Gualcinse en el Departamento de Lempira, quienes han sido víctimas de amenazas a muerte.
2) Miembros del Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras (COPINH) en el marco de medidas cautelares MC-112-16.
3) Junta Directiva y asesores de la Comunidad Garífuna de Cristales y Río Negro, Trujillo, Colón.
4) Miembros del Movimiento Indígena Lenca Independiente de la Paz (MILPHA).
5) Dirigente indígena lenca, Cándido Roberto Martínez (Gualcinse, Lempira).
6) Dirigente indígena lenca, Manuel Salvador Sanchez (Gualcinse, Lempira).
7) Dirigente indígena lenca, Felipe Benítez, La Paz (MILPAH).
8) Francisco Gámez, Lempira (COPINH).
9) Rosario García Rodas, representante de la Organización Indígena Lenca de Honduras (ONILH).
10) Luis Antonio González, Luquigue, Yorito Yoro.
11) José Isabel López (Guaruma Montaña de la Flor).
12) Consejo Directivo de la tribu tolupan de Candelaria, Yoro.
13) José Camilo Rodríguez, José Adán Medina, Simeón Rodríguez (tribu Candelaria; Yoro).
14) miembros de la tribu pech Santa María del Carbón, Olancho.
15) dirigente indígena lenca Apolinarcito Vásquez (La Paz).

Medidas necesarias para propiciar un clima libre de violencia de los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes, y se garantice el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos humanos y colectivos, así como su acceso a la justicia

La Unidad de Prevención y Análisis de Contexto ha elaborado desde su creación en 2018 a febrero del 2021, un total de 14 planes de prevención y garantía de no repetición, los cuales se construyeron en conjunto con la población beneficiaria de medidas de protección, en diferentes zonas del país: como ser indígena lenca de La Paz, pueblo indígena tolupan de La Montaña de La Flor, comunidades garífunas de Puerto Cortés, las comunidades indígenas lenca de Intibucá; defensores y defensoras de la comunidad LGTBI; periodistas y comunicadores sociales, defensores de los derechos humanos de la zona sur de Honduras, asimismo, defensoras y defensores del derecho a la tierra, por la Reforma Agraria del Bajo Aguán.

De igual manera, dicha unidad ha desarrollado 43 jornadas de socialización de la Ley de Protección, capacitándose a 814 personas, que incluyen: defensores de los derechos humanos, de comunidades indígenas, garífunas, sindicalistas, periodistas, comunicadores sociales y operadores de justicia.

En 2020, con la asistencia técnica proporcionada por medio de la Carta de Entendimiento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Secretaría de Derechos Humanos, se elaboró el Manual para la aplicación de los enfoques de género e interseccional en la atención que brinda el Sistema Nacional de Protección.

En ese mismo año, se elaboró con la asistencia técnica del Programa Proderechos de la Unión Europea, dos protocolos para atención integral de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Protección: i) Protocolo para la implementación y seguimiento de la reubicación temporal, en el marco de una pandemia o escenarios similares, por parte de la Unidad de Implementación y Seguimiento y su guía de implementación, y ii) Protocolo de atención integral de solicitudes de medidas de protección en el marco de una pandemia o escenarios similares por parte de la Unidad de Recepción de Casos y Reacción Inmediata y su guía de implementación; y un Protocolo de Coordinación Institucional entre la Dirección de Gestión Preventiva del Riesgo de Violaciones de los Derechos Humanos y Conflictividad Social y la Unidad de Prevención y Análisis de Contexto (UPAC), de la Dirección General del Sistema de Protección para las y los Defensores de los Derechos Humanos, periodistas, comunicadores sociales y operadores de justicia, adscritas a la Secretaría de Derechos Humanos.

Medidas apropiadas para cerciorarse que se deslinden responsabilidades y se sancione a los autores intelectuales del caso de Berta Cáceres

Según el informe emitido por la Fiscalía Especial de Delitos Contra la Vida, en relación a la autoría intelectual, actualmente se está siguiendo proceso al Sr. Roberto David Castillo Mejía. En este no hay condena aún por los retrasos que se han provocado en el proceso. El Ministerio Público ha continuado con la lucha de seguir investigando, a fin de determinar si hay otras personas involucradas en ese asesinato y a título de que es su participación. Aun con los retrasos existentes se inició el juicio contra el Sr. Castillo a partir del 6 de abril del 2021; sin embargo, la defensa del acusado como presunto autor intelectual, el Sr. David Castillo presentó una recusación contra el Tribunal de Sentencia, concretamente contra los jueces que decidirán si es o no culpable, dando como consecuencia la postergación del juicio hasta que la Corte de Apelaciones decida si cambia o no a los jueces que conocen el proceso, el cual fue declarado no ha lugar la reposición interpuesta reprogramando el juicio oral y público.

Medidas realizadas para el proceso de la consulta previa libre e informada

- Se compartió el proyecto de ley con instituciones de la empresa privada, organizaciones de sociedad civil, de la cooperación internacional, defensores de los derechos humanos, a fin de no solo dar a conocer el proyecto, sino de obtener una opinión técnica al respecto y también de solicitar cooperación en el proceso de socialización, consulta y aprobación del mismo.

- Se realizaron reuniones con diferentes sectores para conocer con exactitud y detalle el objetivo y contenido del proyecto de ley.

- La Comisión de dictamen, con el apoyo de la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional, en el proceso de planificación de la consulta, y a fin de garantizar la apertura

e inclusión de los sectores involucrados, envió una solicitud de asesoramiento y apoyo en el diseño de la Estrategia de Consulta a la Oficina del Alto Comisionado para la Protección de Derechos Humanos en Honduras, a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y a la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Honduras. Con ambos se concertaron reuniones, y se compartió el documento del proyecto de ley actualmente en Comisión de Dictamen. Asimismo, se les solicitó su opinión técnica, como organización, al proyecto de ley.

- La Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos en Honduras, aceptó colaborar con la Comisión de Dictamen, ofreciendo asistencia técnica al Congreso Nacional para el fortalecimiento de capacidades sobre los estándares internacionales en el tema de la consulta previa, libre e informada, tanto para diputados y funcionarios del Congreso Nacional, que van a participar en el proceso de aprobación de la ley para que el proceso sea llevado a cabo de la mejor manera. A ellos también se les solicitó apoyo en la revisión del proyecto y en el proceso de reestructurarlo conjuntamente con la participación de todos los pueblos indígenas y afrohondureños de Honduras, y un diseño de una metodología adecuada que involucre a los pueblos indígenas en la elaboración del proyecto de ley. En este último tema, aún no se ha llegado a un acuerdo.
- El representante de la OIT sobre asuntos indígenas, después de una reunión sostenida con la Comisión de Dictamen, en las instalaciones del Congreso Nacional, y de una solicitud enviada por vía electrónica, acordó brindar su opinión técnica sobre el documento compartido, la que aún no ha sido recibida.
- Como parte del proceso de planificación, también se planteó la importancia de realizar un mapeo de las instituciones indígenas y afrohondureñas que deben participar en el proceso de consultas que debe llevarse a cabo para dar legitimidad al proceso. Para la elaboración de ese mapeo se sostuvieron reuniones con algunas organizaciones que aglutinan instituciones representativas de los pueblos y con la colaboración de estos, se recabó información con la cual, junto con otra investigación realizada por el personal técnico del Congreso Nacional, este diagnóstico se encuentra en proceso de elaboración para estar listo en el momento en que se inicie el proceso de consulta para aprobar dicho proyecto de ley.
- Se realizaron dos reuniones de acercamiento utilizando plataformas digitales de videoconferencias con algunos representantes de los pueblos indígenas.
- Reunión entre el Presidente pro témpore del G16, de la Comisión de Dictamen, un equipo de asesores del Congreso Nacional y algunos representantes indígenas, con el fin de informar a dicho organismo sobre el estado actual del proyecto de ley.

Medidas específicas para mejorar la situación de los buzos misquitos

- Reformas al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina: Decreto Ejecutivo STSS-577-2020.
- Guía práctica para el buceo seguro en la pesca de Honduras, consideraciones para el buceo en la pesca submarina.
- Plan de Acción (que lleve a la implementación del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina).
- Convenio Tripartito de Cooperación para brindar servicios de salud integral a la población que se dedica a las actividades de pesca por buceo (SSIPPB), con prioridad

a los buzos afectados por el síndrome por descompresión entre la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), la Secretaría de Salud (SESAL) y la Asociación de Pescadores Industriales del Caribe de Honduras (APICAH).

- Formulación de un Plan Estratégico Plurianual de la Comisión Interinstitucional para Atención y Prevención de la Problemática de la Pesca por Buceo (CIAPEB), elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en 2013 como instrumento que facilitará las intervenciones identificadas y priorizadas.
- Reparación, acondicionamiento y entrega de diez lanchas para facilitar actividades productivas y organizacionales.
- Atención a buzos con discapacidad de forma especial, alternativa por las dificultades de atención en el hospital para evitar las largas esperas de atención medica básica y/o especial.
- Entrega de apoyo económico a personas en tránsito por Tegucigalpa remitidos por el sistema de salud en la Mosquitia.
- Proyecto 8: 002-2017: desarrollo de capacidades empresariales en la comunidad de Benk, centro de acopio de recursos marinos, Villeda Morales.
- Proyecto 9: 003-2017: apoyo al desarrollo productivo agrícola de granos básicos y abastecimiento en la comunidad de Belén, Brus Laguna.
- Proyecto social de fortalecimiento del Centro de Atención a Buzos con Discapacidad (Asociación de Miskitos Hondureños de Buzos Lisiados (AMHBLI)).
- Proyecto de fortalecimiento de la CIAPEB.
- Construcción del Centro Integral AMHBLI (Puerto Lempira).
- Becas para hijos de buzos con discapacidad.
- Bono de discapacidad y rural.
- Fortalecimiento organizativo de AMHBLI.
- Reformas de seguridad y salud ocupacional de la pesca submarina (Brus Laguna y Puerto Lempira).

Participación del pueblo misquito en la formulación, aplicación y evaluación de dichas medidas

- Año 2017: la focalización de beneficiarios para entrega de equipo de movilidad asistida (sillas de ruedas, muletas, bastones y otros), se hace con la plena autonomía de la AMHBLI.
- Se programan entregas de raciones de alimento bajo la focalización de familias y posteriormente la entrega con la participación efectiva de AMHBLI.
- Año 2018: se programan entregas de viviendas bajo la focalización de AMHBLI, familias beneficiadas y posteriormente la entrega con la participación efectiva de AMHBLI.
- Marzo de 2019: Inspección conjunta de los proyectos, AMHBLI-CIAPEB
- Año 2019: se ejecuta el proyecto de asistencia técnica: lucp-hon/3703/c3: mejoramiento de la seguridad ocupacional y empleo decente en la pesca con buceo en Honduras: inducción a la actualización y reformas al reglamento de

seguridad y salud ocupacional de la pesca submarina, en los municipios de Brus Laguna y Puerto Lempira.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Inicio mi intervención presentando mis felicitaciones por su designación para dirigir los trabajos de la Comisión y agradeciendo a los organizadores de este importante evento que tiene lugar bajo la dirección de la OIT y de nuestra Oficina de Cooperación Externa. Celebramos la participación de todas las naciones, pueblos y organizaciones aquí representadas.

En atención al caso que nos ocupa, que ya fue expuesto ante el seno de la Comisión en el año 2016, por favor permítame expresar lo siguiente:

El Gobierno de Honduras comparece de manera responsable ante la Comisión para exponer los avances sustantivos de los últimos años en respuesta a las observaciones de que, como país, hemos sido objeto por parte de la Comisión. Estamos sorprendidos y con profunda preocupación de que nuevamente nos haya incluido en la lista de los países que comparecen ante la Comisión.

En cuanto a los procedimientos adecuados de la consulta y la participación, el Poder Ejecutivo, luego de un proceso articulado, remitió al Congreso Nacional de la República de Honduras, el pasado 23 de mayo de 2018, el proyecto de ley de consulta libre, previa e informada para los pueblos indígenas y afrohondureños. Dicho proyecto de ley fue turnado para su examen y dictamen a una comisión especial de dictamen, que desarrolló las siguientes acciones. Con el fin de obtener opinión técnica se compartió el proyecto de ley con la empresa privada, organizaciones de sociedad civil, la cooperación internacional, defensores de los derechos humanos, entre otros. También se solicitó el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Oficina Regional de la OIT en Honduras, fortaleciendo de esta manera las capacidades sobre los estándares internacionales en el tema de la consulta previa, libre e informada, para los congresistas, los diputados y los funcionarios del Congreso Nacional.

El representante de la OIT sobre asuntos indígenas hace un atento recordatorio a la Comisión de Dictamen del Congreso Nacional a establecer un mecanismo apropiado de consulta y participación de conformidad con el Convenio y a tomar las medidas necesarias para garantizar que los pueblos indígenas sean consultados y puedan participar de manera apropiada a través de sus entidades representativas en la elaboración de dicho mecanismo. Con el fin de que la Comisión de Dictamen del Congreso Nacional fundamente su decisión, procedió a realizar un mapeo de las organizaciones que aglutinan a representantes de los pueblos indígenas y afrohondureños con el objetivo de asegurar su participación en el proceso.

Con la llegada de la pandemia y con la suspensión de garantías constitucionales en el país, muchas acciones planificadas por la Comisión de Dictamen del Congreso Nacional se vieron diezmadas. Sin embargo, se procedió a realizar reuniones de acercamiento utilizando plataformas digitales con diferentes sectores, incluyendo representantes de los pueblos indígenas y afrohondureños. De igual manera la Comisión de Dictamen del Congreso Nacional de Honduras sostuvo reuniones con la comunidad internacional representada en nuestro país, aglutinada en el grupo G16, con el fin de informar sobre el estado actual del referido proyecto de ley. Actualmente la Comisión de Dictamen ha establecido una ruta de trabajo que conlleva a consolidar un

instrumento legal que facilite su discusión y posterior aprobación en el seno del Congreso Nacional.

Considerando lo antes expuesto, se evidencian avances sustanciales que conducen a concluir que se trata de un caso de progreso. Como Gobierno y en el marco de las atribuciones que la ley nos otorga, hemos cumplido en tiempo y forma con nuestra responsabilidad, y en apego a los preceptos de orden jurídico, considerando que somos respetuosos de la independencia de poderes en nuestro país. Por lo tanto, gestionamos ante el Poder Legislativo, órgano autónomo e independiente, la oportuna decisión sobre el particular.

En cuanto a la aplicación de las medidas necesarias para que se investiguen los asesinatos y actos de violencia, se han aplicado diferentes medidas para propiciar un clima libre de violencia. De igual manera, se han protegido de manera apropiada la integridad física y psicológica de los miembros de los pueblos indígenas y sus representantes, garantizando el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos humanos, individuales y colectivos, así como su acceso a la justicia; se ha creado la Unidad de Prevención y Análisis de Contexto (UPAC); se han elaborado 14 planes de prevención; se han realizado 43 jornadas de socialización de la Ley de Protección, y se ha brindado capacitación a 814 personas en temas de protección. Todo lo anterior fue posible gracias a la participación de los pueblos indígenas, lencas, tolupanes y garífunas, operadores de justicia, periodistas y comunicadores sociales.

Respecto a la observación sobre los procesos judiciales en respuesta a las denuncias de delitos de violencia y amenaza contra los pueblos indígenas y afrohondureños, informamos que la Fiscalía Especial de Protección de Etnias y Patrimonio Cultural del Ministerio Público ha judicializado 248 casos sobre las denuncias por actos de violencia y amenazas contra miembros de los pueblos indígenas y afrohondureños. En el periodo comprendido entre 2018 a 2020, ha ejercido acciones respecto a actos relacionados con amenazas, abusos de autoridad, usurpación, tentativa de homicidios, asesinatos y discriminación. De igual manera se encuentran 25 casos activos bajo el mecanismo de protección de derechos humanos de los pueblos indígenas y afrohondureños.

En cuanto a que se tomen medidas adecuadas para garantizar que los instigadores sean sancionados por el caso de la Sra. Berta Isabel Cáceres Flores, informamos que el Ministerio Público manifiesta que actualmente se está siguiendo el proceso criminal a los implicados, específicamente al autor intelectual. Se sigue investigando para determinar si hay otras personas involucradas. El proceso se encuentra en evacuación de pruebas, para lo cual el Tribunal de Sentencia Nacional ha realizado las audiencias propias del proceso criminal.

Referente a la toma de medidas para la mejora de las condiciones de trabajo de los buzos misquitos, Honduras demuestra la voluntad de reparar los daños a las víctimas concretando de esta manera una solución amistosa entre el Estado de Honduras y las posibles víctimas de los buzos misquitos. Se han realizado reformas al reglamento de la pesca submarina; se emitió el Reglamento de seguridad y salud ocupacional de la pesca submarina por buceo; y se imponen obligaciones a los empleadores para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de la pesca submarina. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha realizado inspecciones en alta mar en conjunto con personal de la Fuerza Naval de Honduras, la Secretaría de Salud y la Dirección General de Pesca y Acuicultura, y la Procuraduría General de la República.

Concluyo agradeciendo la oportunidad conferida al Gobierno de Honduras para dar respuesta a las observaciones hechas por esta distinguida Comisión, y reiterando el celoso cumplimiento y el respeto a las normas internacionales del trabajo, entre estas, el Convenio núm. 169.

Miembros empleadores. En primer lugar, deseamos agradecer al Gobierno de Honduras la información oral y escrita proporcionada en relación al cumplimiento en la ley y en la práctica del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso.

Esta es la segunda vez que la Comisión discute este caso. La primera vez fue en el año 2016 y desde entonces y hasta ahora la Comisión de Expertos realizó observaciones al respecto en 2019 y 2020 tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios formulados por dos centrales sindicales y por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada, apoyado por la OIE.

En el seguimiento que hace la Comisión de Expertos en su última observación de 2020, plantea tres cosas muy puntuales: primero, en lo relativo al cumplimiento del artículo 3 sobre los derechos humanos de las poblaciones indígenas; segundo, respecto a la obligación de consulta prevista en el artículo 6 del Convenio, y tercero, respecto a la protección de los derechos del pueblo misquito, en relación a la pesca submarina por buceo.

En lo relativo al cumplimiento del artículo 3 del Convenio sobre el tema de los derechos humanos, la Comisión de Expertos tomó nota, en aquel entonces, con profunda preocupación de los informes relativos a asesinatos, amenazas y violencia a víctimas representantes de pueblos indígenas, así como del clima de impunidad. Los miembros empleadores manifiestan su preocupación y rechazo ante cualquier acto de violencia y amenaza que se ejerza en el marco de la defensa de los derechos humanos.

Somos conscientes de que Honduras ha experimentado un clima de violencia generalizado en los últimos años a causa de distintas problemáticas que ha enfrentado el país, en lo político, en lo social y en lo económico, lo que ha provocado un ambiente de violencia en general.

A pesar de ese contexto, reconocemos y celebramos que el Gobierno haya tomado y continúe tomando medidas puntuales de protección a favor de dirigentes indígenas y a las cuales el Gobierno acaba de hacer referencia en su presentación, alentándolo para que continúe haciéndolo en beneficio de los mismos y del resto de la población, incluidos trabajadores y empleadores, quienes también son víctimas de este clima de violencia.

De las acciones tomadas y a las que el Gobierno ha hecho referencia para informar que están encaminadas a este fin, destacamos: la creación de la Secretaría de Derechos Humanos que, a decir de ellos, ha reducido los niveles de violencia, y la creación de la Comisión de Violencia Antisindical y la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la OIT, a las que se ha referido el representante del Gobierno. En todas ellas, según se explica, se incluyen los casos mencionados en seguimiento del cumplimiento al Convenio.

Aún hay mucho trabajo por realizar, y sería muy positivo que, como resultado del diálogo social, se elabore un plan de trabajo con metas específicas y medibles, de mediano y largo plazo, con la participación activa y coordinada del Gobierno y del sector productivo, este último, a través de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores. Es indispensable que se construya un clima de confianza que incida en la sociedad, respecto de las leyes, los tribunales y las instituciones y, de

esta forma, seguramente se verán mejoradas las condiciones de vida de todos los hondureños.

No somos ajenos a las condiciones adversas que se han presentado con motivo de la pandemia en Honduras, acrecentadas por los fenómenos naturales de que fue víctima este país, sin embargo, en esta instancia, alentamos al Gobierno a que continúe tomando todas las medidas posibles que tiendan a propiciar un clima libre de violencia del que se vea beneficiada la población y a que proteja de manera adecuada a los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes, y a que garantice el ejercicio pleno de sus derechos humanos. Invitamos también al Gobierno a que continué informando de manera oportuna y puntual a la Comisión de Expertos al respecto y a que lo haga, invariablemente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. El fortalecimiento del diálogo social en estas condiciones resulta fundamental.

El segundo de los aspectos está relacionado con los artículos 6 y 7 del Convenio, relativos a los procedimientos apropiados de consulta y participación. Es necesario recordar que Honduras ratificó el Convenio en 1995, hace más de veinticinco años, y el derecho de consulta y participación de los pueblos indígenas sigue sin ser reglamentado. Aunque hay consenso general en que el Convenio y la consecuente consulta y participación no otorga ni significa un poder de veto por parte de las poblaciones indígenas consultadas, lo cierto es que en los países donde no se ha regulado esta consulta previa, como es el caso de Honduras, se corre el riesgo de que se produzca un veto *de facto* a proyectos de inversión y, por tanto, al progreso. A ello se suma el efecto que generan las resoluciones judiciales inconsistentes, contradictorias, fundamentadas en una incorrecta interpretación del Convenio que genera incertidumbre jurídica. Estos dos ingredientes afectan la inversión, generan enormes pérdidas sociales, porque se dejan de generar miles de empleos directos e indirectos o bien se pierden y, con ello, se pierde también la posibilidad de progresar en las zonas que así lo requieren y que suelen ser las más pobres. La judicialización del Convenio o, en otras palabras, la aplicación de sus disposiciones a través de resoluciones judiciales y no por el acuerdo de los interesados, como debería ser, se está convirtiendo en un elemento que distorsiona y complica el desarrollo institucional y reglamentario del Convenio, y genera elevados niveles de conflictividad social en perjuicio de todos.

La Comisión adoptó conclusiones en 2016 e instó al Gobierno, en términos muy claros, a que reglamente sin demora en consulta con los actores sociales y de acuerdo con el artículo 6 del Convenio la obligación de consulta a fin de que las consultas sean llevadas a cabo de buena fe, de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Aprovecho para resaltar que el instrumento internacional mencionado, es decir, el Convenio y su artículo 6, es el único jurídicamente vinculante para Honduras, y no así otros instrumentos como el que existe de carácter declarativo elaborado por el sistema de las Naciones Unidas.

Si bien reconocemos progresos significativos a este respecto, debemos identificar que el anteproyecto de ley que se ha remitido por parte del Poder Ejecutivo al Congreso Nacional, tras las consultas elaboradas, lamentablemente aún no ha sido aprobado.

La Comisión de Expertos no es enfática en destacar algo que nos parece importante, esto es, que desde mayo de 2016 y hasta febrero de 2017, el Gobierno, con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

promovió un proceso de consulta para la reglamentación de la consulta previa, por medio del cual se desarrollaron 17 talleres regionales y un taller nacional y se consultó a los siete pueblos indígenas y a los dos pueblos afrohondureños por medio de organizaciones representativas de estos. A pesar de estos esfuerzos, aparentemente, la gran división interna de los pueblos indígenas, entre otras razones o justificaciones, no ha permitido que se identifique con claridad que hay un acuerdo respecto del proyecto de consulta en el marco del Convenio. Honduras, según se nos informa, está a punto de concluir este proceso legislativo para reglamentar la obligación de la consulta en términos del artículo 6 del Convenio y confiamos en que esto se materialice sin demora conforme a sus procesos internos y sin intromisión de agentes externos.

Para lograr este y el resto de los objetivos planteados consideramos que el Gobierno debe concentrar sus esfuerzos en trabajar estrechamente con la OIT, que es la responsable de velar por la adecuada aplicación del Convenio. Es muy importante que agote sus procesos internos y no genere confusión.

Dicho lo anterior, es evidente que aún existen aspectos en los que debe continuar trabajando el Gobierno. Sin embargo, nos parece que también hay una situación de progreso en varios rubros que debemos reconocer. Alentando al Gobierno para que continúe haciendo esfuerzos con el objetivo de cumplir con las condiciones señaladas en el Convenio.

Miembros trabajadores. Esta es la segunda vez que la Comisión debe examinar la aplicación del Convenio núm. 169 por parte del Gobierno de Honduras. En 2016, la Comisión había expresado su preocupación por la falta de avances en el marco normativo necesario para la consulta previa, y había instado al Gobierno a que garantizara la aplicación del Convenio en un clima de diálogo y entendimiento, exento de violencia.

Han pasado cinco años y solo podemos lamentar la insuficiencia de las acciones emprendidas por el Gobierno para responder a la violencia endémica contra los pueblos indígenas y sus defensores. Honduras sigue siendo uno de los países más peligrosos para los defensores de los derechos humanos y medioambientales, con cuatro líderes indígenas asesinados en 2018, 14 en 2019 y 12 en 2020. Muchos otros reciben amenazas constantes, se los agrede físicamente con regularidad y son víctimas de desaparición forzada. Por ejemplo, cuatro miembros de la comunidad garífuna fueron apresados en sus casas el 18 de julio de 2020 y no se los ha vuelto a ver. El 27 de diciembre, el Sr. José Adán Medina, miembro de la comunidad indígena tolupán, fue encontrado, asesinado a tiros, en un lugar remoto de la comunidad de El Volcán. Un día antes, el Sr. Félix Vásquez, destacado activista medioambiental del grupo indígena lenca, fue asesinado delante de su familia por hombres enmascarados, armados con pistolas y machetes.

En la memoria presentada a la Comisión de Expertos, el Gobierno proporciona información general sobre las medidas adoptadas para proteger a las comunidades indígenas, entre otras, la determinación y el seguimiento de los riesgos colectivos e individuales, los planes de prevención y formación, y las actividades de concientización sobre la importancia de la labor de los defensores de los pueblos indígenas.

La Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural ha pedido medidas de protección. Sin embargo, el Gobierno no proporciona ninguna información sobre la aplicación de estas medidas ni sobre su eficacia en la prevención de ataques. Ahí está el problema: en un contexto de extrema violencia y de arraigada impunidad, las medidas adoptadas por el Gobierno no están en absoluto a la altura de las apremiantes necesidades de protección de los dirigentes y las comunidades indígenas. Basta decir

que el Sr. Félix Vásquez había presentado numerosas denuncias desde 2017 para informar de las amenazas de muerte que estaba recibiendo. El Gobierno no hizo nada, ni siquiera después de que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de Honduras solicitara medidas de protección para él en enero de 2020.

Tampoco se están investigando ni llevando a juicio los actos delictivos. Cinco años después del asesinato de la Sra. Berta Cáceres, el juicio de la persona acusada de instigar el homicidio sigue pendiente. En un informe de 2019, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de los derechos humanos en Honduras indicó que la gran mayoría de los asesinatos y ataques dirigidos contra los defensores de los derechos quedan impunes. Si se llega a abrir una investigación, esta no da resultado alguno. El Gobierno de Honduras debe rendir cuentas por estas terribles violaciones del derecho a la vida y a la integridad de la persona de los pueblos indígenas. Debe redoblar inmediatamente sus esfuerzos para proteger a los defensores de los derechos de los pueblos indígenas, prevenir los actos de violencia y las persecuciones contra ellos, e investigar, procesar y sancionar a los autores e instigadores de estos actos.

En cuanto a la elaboración del anteproyecto de ley de consulta previa, libre e informada a los pueblos indígenas y afrohondureños, tomamos nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para organizar las consultas y avanzar en el proceso de aprobación. Observamos, en particular, que el Gobierno remitió el anteproyecto de ley al Congreso Nacional, que posteriormente creó una comisión especial de dictamen sobre la ley de consulta.

En 2020, lamentablemente, el Gobierno dejó que la pandemia de COVID-19, y sus consiguientes restricciones relativas a la libertad de circulación, obstaculizaran significativamente los procesos de consulta con los pueblos indígenas.

Los derechos a ser consultados y a participar en la toma de decisiones constituyen la piedra angular del Convenio. El Gobierno debe prever un lapso de tiempo adecuado para realizar una consulta significativa con los pueblos indígenas y afrohondureños, con el fin de asegurar que el anteproyecto de ley sea el resultado de un proceso de consentimiento pleno, libre e informado en el que participen todos los pueblos indígenas y afrohondureños. Es igualmente crucial garantizar que la ley que se apruebe contemple procesos de consulta y participación sólidos, inclusivos y fiables, que garanticen que los pueblos indígenas puedan participar plenamente en las decisiones que les afectan.

Queremos insistir especialmente en la necesidad de que el Gobierno mejore los procesos de consulta, ya que están estrechamente relacionados con una serie de cuestiones que afectan a los pueblos indígenas y afrohondureños, y que el Gobierno descuida habitualmente, tales como: 1) la identificación y el mapeo de las tierras que tradicionalmente han ocupado los pueblos indígenas y afrohondureños y el efecto de la protección de los derechos sobre esas tierras y de la propiedad y posesión de las mismas; 2) la preservación de los derechos de los pueblos indígenas y afrohondureños sobre los recursos naturales existentes en sus tierras, especialmente de cara a los programas para su exploración o explotación, incluidas las actividades mineras, y 3) su acceso a la justicia y el conocimiento de sus derechos.

Recordamos que, en 2015, la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó una sentencia en relación con el pueblo garífuna de Punta Piedra, en la que se destacaba su derecho sobre las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han poseído,

ocupado, utilizado o adquirido, así como el derecho a poseer, utilizar, desarrollar y controlar dichas tierras.

En cuanto a la situación del pueblo misquito, tomamos nota de que el Gobierno está ofreciendo servicios sanitarios integrales y programas de reparación para los buceadores y sus familias. Sin embargo, nos preocupa la deplorable situación de los buceadores misquitos que, a pesar de las medidas adoptadas, siguen enfrentando condiciones de trabajo precarias, sin medidas de seguridad laboral adecuadas. Aún es preciso adoptar medidas específicas para garantizar la protección eficaz de los trabajadores pertenecientes al pueblo misquito, en materia de contratación y condiciones de empleo, tal y como establece el artículo 20, párrafo 1, del Convenio.

Por último, en cuanto a las políticas y acciones coordinadas para mejorar el acceso de los pueblos indígenas y afrohondureños a los servicios de salud, educación y vivienda, hacemos un llamamiento al Gobierno para que prosiga sus esfuerzos y coordine intervenciones con la participación de los pueblos interesados. Con miras a eliminar la brecha socioeconómica que todavía existe entre ellos y los demás miembros de la comunidad nacional, y promover la plena realización de los derechos socioeconómicos y culturales de estos pueblos.

Miembro empleador, Honduras. Nos ha extrañado que este año se vuelva a convocar a Honduras sobre las observaciones al Convenio núm. 169, sin embargo, creemos que es importante para el sector empleador hacer las aclaraciones sobre las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en la Adenda de 2021 al informe correspondiente al año 2020.

Como consta en la Comisión y en la Oficina, el sector empleador de Honduras siempre ha enviado sus observaciones al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo que son ley en la República de Honduras y, en esta ocasión, tenemos a bien señalar lo siguiente.

Primero, como representantes del sector empleador de Honduras, siempre hemos rechazado la violencia, en cualquiera de sus géneros, contra personas o grupos de ciudadanos nacionales o extranjeros, y lamentamos los hechos violentos de los últimos años en nuestro país, aspecto que ha sido generalizado y no dirigido a grupo o persona alguna. Fue el sector empleador quien en el seno del Consejo Económico y Social planteara la creación de la Comisión de Violencia Antisindical y la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la OIT, a la que se sumó el Ministerio Público, la Policía Nacional y el Poder Judicial, temas que deben ser conocidos a la luz del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y no conforme al Convenio núm. 169.

Segundo, como lo explicáramos en la Comisión en el año 2016, la organización más representativa de empleadores de Honduras, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), ha manifestado siempre su especial interés en reglamentar el derecho de consulta a los pueblos indígenas y afrohondureños, dentro de lo que manda el Convenio, que es un instrumento vinculante para el Estado de Honduras y que siempre vamos a señalar de esta manera.

Tercero, es necesario determinar en esta comisión que el sector empleador ha solicitado siempre el acompañamiento de la OIT para la consulta, elaboración y aprobación de la ley de consulta previa, por medio de sus técnicos especializados, y que se propuso y se enviaron notas al Congreso Nacional de Honduras, que es el Poder Legislativo de nuestro país, para que se tuvieran asesores en la elaboración de la Comisión de Dictamen de la ley y en las discusiones del Pleno del Congreso Nacional.

Como organización de empleadores hemos colaborado para que se apruebe la ley de consulta previa; somos categóricos en afirmar que esta ley debe aprobarse bajo los estándares de respeto al principio de buena fe, lo cual debe entenderse como que la consulta no implica derecho de veto y que el consentimiento únicamente es requisito en los casos excepcionales que ya establece el Convenio en su artículo 16 relacionado con el desplazamiento de las poblaciones indígenas.

Cuarto, hemos expuesto al Gobierno de Honduras, a los organismos internacionales y a la OIT que el sector empleador de Honduras requiere, para seguridad jurídica de las inversiones y la seguridad personal de los habitantes, la creación de la ley, y que la misma no establezca temas que no abarca el Convenio; que siempre debe de considerarse que la consulta no es un referéndum o plebiscito entre los pueblos, sino una consulta en aquellos lugares donde pudiera haber alguna decisión que pudiera tener una afectación directa. Debe entenderse además que la consulta no da derecho a veto, y en eso hemos estado insistiendo ante cualquier órgano estatal o internacional.

Quinto, como sector empleador, hemos apoyado el proyecto enviado en su tiempo por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social al Poder Legislativo, pero hemos tenido retrasos a causa de la pandemia de COVID-19 y los huracanes Eta e Iota que afectaron al territorio hondureño, lo que no ha permitido una discusión amplia en el seno de este poder del Estado. Esperamos que lo hagan dentro de las próximas semanas y que tengan el apoyo técnico de la OIT, que son los que saben las intenciones y los textos del Convenio, y no otro organismo o agencia internacional.

Finalmente, queremos reiterar el apoyo del sector empleador de Honduras a la aprobación y puesta en vigencia de un instrumento legal que dé certeza jurídica y tranquilidad a la ciudadanía y a las inversiones; de igual forma, solicitamos a esta comisión y a la Comisión de Expertos que los casos de violencia por razón del derecho de asociación se manejen en el contexto del Convenio núm. 87 y que no se confunda el ámbito de aplicación de un convenio con el de otro de naturaleza distinta, como el Convenio núm. 169. A pesar de ello, que se considere como un avance significativo en materia de derechos humanos la creación de la Comisión de Violencia Antisindical derivada de las conclusiones de la Comisión.

Miembro gubernamental, Barbados. Intervengo en nombre de una **amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe**. Damos la bienvenida al distinguido Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y a los representantes de la delegación del Gobierno de Honduras presentes en esta sesión y que han presentado información actualizada a la Comisión. Agradecemos al Gobierno de Honduras la presentación de su memoria sobre el seguimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia en la 105.ª reunión de la Conferencia, que se celebró en 2016, todas ellas relacionadas con la aplicación del Convenio núm. 169.

Valoramos los esfuerzos del Gobierno por establecer y seguir fortaleciendo medidas destinadas a garantizar la integridad y la protección de las comunidades indígenas y los defensores de los derechos humanos. Celebramos los avances logrados mediante la puesta en marcha del mecanismo de protección de los defensores de derechos humanos, periodistas, comunicadores sociales y operadores de justicia, y la creación de instancias judiciales especializadas en la defensa de los derechos de los pueblos indígenas. Estas iniciativas reflejan el compromiso del Gobierno de mejorar la situación y reducir los casos de violencia contra los defensores de derechos humanos en el país. Destacamos la apertura y el compromiso del Gobierno de Honduras para cooperar estrechamente con los mecanismos del sistema de las Naciones Unidas en

materia laboral y de derechos humanos con miras a la aplicación del Convenio. Nos congratulamos por la asistencia técnica brindada por la oficina de país del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, creada en 2015, que ha facilitado el fortalecimiento del sistema nacional de protección y el establecimiento de protocolos de protección específicos en el contexto de la pandemia.

Reconocemos los avances comunicados por el Gobierno en la formulación de un proyecto de ley de consulta libre, previa e informada. Tomamos nota de los esfuerzos de la comisión especial de dictámenes del Congreso Nacional de la República para integrar las diferentes perspectivas de los principales actores involucrados en la elaboración del proyecto de ley.

Como se señala en la memoria del Gobierno, creemos que la identificación temprana de estos actores permitirá que el proyecto de ley cuente con un alto grado de participación y apropiación, particularmente por parte de las comunidades de los pueblos indígenas. La difusión de los talleres realizados desde 2018 y el mapeo de las instituciones indígenas y afrohondureñas son iniciativas que pueden allanar el camino de este proceso.

Saludamos el desarrollo y la aplicación de políticas multidimensionales promovidas por el Gobierno para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la pesca submarina. En particular, destacamos la reciente publicación del Reglamento de seguridad y salud ocupacional de la pesca submarina por buceo.

Como nota final, alentamos al Gobierno a seguir cooperando en sus esfuerzos por cumplir los compromisos internacionales asumidos en el marco del Convenio. Asimismo, animamos a la Oficina a seguir prestando asistencia técnica al Gobierno de Honduras.

Miembro empleadora, Costa Rica. Desde el sector empleador costarricense, consideramos que Honduras ha realizado los esfuerzos necesarios para garantizar los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, como la reglamentación del derecho de consulta previa, que se establece y se regula en el Convenio.

Se ha procurado respetar el diálogo social, el cual se encuentra tutelado por el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT, que como sabemos es uno de los convenios de gobernanza que garantiza la participación de los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de forma igualitaria, por lo que se ha aceptado bajo los estándares internacionales un proyecto de ley de consulta previa. No obstante, es importante señalar de parte del sector empleador, al igual que sucede en otros países, que se considera que este tipo de marco jurídico debe crearse sin violentar los artículos 6 y 7 del Convenio, los cuales han sido tergiversados, promoviendo por medio del derecho a consulta otros conceptos y derechos que no están reconocidos por el Convenio.

El sector empleador de Honduras, representado por el COHEP, ha indicado que considera pertinente que antes de la aprobación de la ley de consulta previa, el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y las organizaciones de los pueblos indígenas y afrodescendientes de Honduras reciban asistencia técnica de la OIT, para lograr una normativa que se adecue a lo que el Convenio establece. Es importante que la consulta que se realice a las organizaciones representativas sea de carácter no vinculante, ya que no se está ante un referéndum nacional o una instancia para otorgar derechos. El COHEP se ha esforzado en manifestar sus consideraciones sobre esta ley y los aspectos que no se deben dejar de lado para salvaguardar los derechos colectivos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, garantizando la seguridad jurídica de las inversiones en

el país y cuidando de promover un clima de confianza a los pueblos indígenas y a los inversionistas.

Instamos al Gobierno hondureño a continuar con las medidas necesarias para proteger a los pueblos indígenas sin dejar de lado el diálogo social con todos aquellos sectores involucrados en los procesos de consulta.

Miembro gubernamental, Colombia. Queremos reiterar el compromiso del Gobierno de Colombia en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y en especial con el Convenio núm. 169. Agradecemos la información brindada por el Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social sobre los avances del seguimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. Valoramos los esfuerzos del Gobierno de Honduras con la implementación de las medidas de protección a favor de los integrantes del Programa Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de Honduras (PIAH) y animamos al Gobierno a continuar con todos los esfuerzos necesarios en favor de los pueblos indígenas. Resaltamos la información sobre la creación de los 14 planes de prevención y garantía de no repetición que se construyeron en conjunto con la población del PIAH, beneficiaria de las medidas de protección.

La consulta previa como mecanismo de participación tiene un gran valor, especialmente relevante en su reconocimiento de los derechos de los pueblos étnicos en la medida en que influencia notablemente la definición de los derechos de los pueblos indígenas, de manera tal, que son informados e involucrados en las políticas de desarrollo económico y social, por ello felicitamos y alentamos al Gobierno de Honduras a continuar con los avances del proceso del proyecto de ley de consulta previa, libre e informada, que se ha puesto a consideración de diferentes actores.

Finalmente, alentamos al Gobierno a seguir en sus esfuerzos para dar cumplimiento con los compromisos que emanan del Convenio, con la asistencia técnica de la OIT.

Miembro empleador, México. La Comisión de Expertos considera de suma importancia que la ley que se adopte en Honduras sea el resultado de un proceso de consulta plena, libre e informada de los pueblos indígenas y afrohondureños, y que se garantice que dichos pueblos sean consultados y puedan participar de manera apropiada a través de sus entidades representativas en el proceso. Celebramos que conforme a la información recibida ya estén concluidas tales consultas, incluso con la participación de las Naciones Unidas, y que ya se encuentre en la parte final un proceso legislativo para promulgar la ley de consulta previa de Honduras.

Estamos de acuerdo con ello, pero el resultado final del proceso legislativo debe acordarse con lo que establece el Convenio para que ello permita que los pueblos indígenas y afrohondureños sean debidamente consultados, pero debe ser bajo la base del criterio general que existe respecto de que la consulta previa informada no constituye un derecho de veto, y por ello la ley no puede llegar al extremo de establecer que la regulación de la consulta sea considerada como un derecho de veto, ya que en el propio Convenio no está ello.

Honduras quiere reglamentar la obligación de consulta en los términos del artículo 6 del Convenio, por ello, y hasta en tanto se adopte la ley, también coincidimos en que el Gobierno de Honduras necesita concentrar y redoblar sus esfuerzos trabajando estrechamente con la OIT, ya que, como se demuestra con la exposición de este caso, vela por la adecuada aplicación del Convenio. Por lo anterior, nos sumamos al sector empleador de Honduras en su interés y apoyo para que se instaure un

instrumento legal conforme a sus procesos internos, que brinde certeza jurídica y tranquilidad a la ciudadanía y a las inversiones.

Interpretación del alemán: **miembro trabajador, Suiza**. La delegación de los trabajadores alemanes, así como IndustriALL Global Union, suscriben esta declaración. En los últimos años, Honduras se ha convertido en uno de los países más peligrosos del mundo para quienes defienden los derechos territoriales de los indígenas y organizan la oposición contra megaproyectos que destruyen el medioambiente como las minas, las represas hidroeléctricas y la tala de árboles. Además de la violencia, las comunidades indígenas de Honduras se vieron especialmente afectadas en noviembre de 2020 por los huracanes Eta e Iota. Sesenta y tres personas perdieron la vida y 7 millones de personas se vieron afectadas. Unas semanas antes, el Gobierno había nombrado a un cantante pop jefe de la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO), quien, según se ha reconocido, no tenía experiencia previa en este tipo de funciones ni en el manejo de ningún tipo de emergencia. El temporal afectó especialmente a las zonas costeras del país donde están asentadas las comunidades indígenas: las comunidades afrohondureñas garífunas y los grupos indígenas tawahka y misquito. Los huracanes empeoraron significativamente la situación, que ya era grave, de las poblaciones indígenas y afrohondureñas, que carecen de acceso a los servicios básicos, como el agua y el saneamiento. Además, según un informe publicado en julio de 2020, la reacción del Estado ante la pandemia ha agravado aún más la exclusión de las comunidades indígenas y afrohondureñas.

Instamos al Gobierno de Honduras a que tome todas las medidas necesarias para reducir la violencia contra los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes, a que garantice el pleno acceso a los servicios básicos esenciales y a que se asegure de que la respuesta del Estado a la pandemia no recrudezca aún más la exclusión social.

Miembro empleadora, Colombia. Quiero referirme a tres aspectos del caso. En primer lugar, aunque el Convenio no exige que se haga una regulación nacional sobre la consulta previa, si en Honduras decidieren legislar para determinar sus particularidades internas, el Gobierno debe tener en cuenta que no es un requisito imprescindible para la toma de una decisión legislativa, administrativa o para la ejecución de un proyecto u obra en particular la aquiescencia de las comunidades consultadas. La Comisión de Expertos, en su observación general sobre el Convenio publicada en 2011, expresó que: «dichas consultas no implican un derecho de veto, ni su resultado será necesariamente alcanzar un acuerdo o lograr el consentimiento». El artículo 6 del Convenio establece la buena fe como principio rector en la consulta previa. Ello significa que esta debe realizarse basada en la confianza recíproca, con amplia información y con el ánimo de llegar a un entendimiento. Por lo dicho, es importante destacar que no necesariamente hay que llegar al acuerdo, y que solo es exigencia del Convenio realizar la consulta en búsqueda del mismo.

En segundo lugar, resalto los avances registrados en Honduras, en la realización de talleres y consultas con las diferentes organizaciones representativas de las poblaciones indígenas y tribales para definir el texto del proyecto de ley. Aliento a los participantes a que hagan uso de la consulta en el marco referencial contenido en el Convenio y a evitar incluir asuntos, conceptos y derechos que van más allá del mismo.

En tercer lugar, sobre los mecanismos de protección de los derechos del pueblo misquito, la Comisión debe tener en cuenta que en Honduras se ha avanzado en la divulgación de medidas sobre seguridad y salud en el trabajo del buceo. Registramos

que existen mecanismos que han permitido que estas comunidades se informen y sean consultadas en la elaboración de instrumentos y acuerdos.

En conclusión, primero, es obligatorio para las autoridades consultar a las comunidades, pero no es exigible tener que llegar necesariamente a un acuerdo con ellas; segundo, debemos reconocer los avances y esfuerzos realizados en Honduras en buscar acuerdos en la materia. Finalmente alentamos a continuar el diálogo social, con la finalidad de darle aplicación equilibrada a las disposiciones del Convenio.

Miembro trabajador, Argentina. Como hemos escuchado, la situación en Honduras es grave y urgente. Desde hace varios años venimos advirtiendo el clima de violencia antisindical que se vive en ese país, así como también el sistemático rechazo por parte del Estado de respetar la consulta previa. Los trabajadores estamos extremadamente preocupados por el hecho de que, a pesar de los repetidos pronunciamientos, recomendaciones y sentencias por parte de órganos de las Naciones Unidas, incluida la OIT y esta comisión, el Gobierno hondureño no ha sido capaz de demostrar que está seriamente comprometido en trabajar y proteger los derechos de los pueblos indígenas en el país.

Desde hace más de veinte años, Honduras no cumple con su obligación de consultar a los pueblos interesados mediante procedimientos apropiados y a través de sus instituciones representativas cada vez que se discuten medidas legislativas o administrativas que puedan afectarlos directamente. Las amenazas de muerte, los asesinatos y la sistemática persecución de los defensores de los derechos humanos y sindicales se han generalizado. Los pueblos indígenas y los sindicalistas figuran entre los más afectados por la violencia.

Esperamos que la Comisión vaya más lejos aún en sus conclusiones de este año y efectúe recomendaciones específicas y concretas. Es necesario que todo mecanismo de consulta sobre aspectos legales y administrativos que puedan afectar los derechos de los pueblos indígenas busque su consentimiento libre, previo e informado, de manera que puedan intervenir con sus opiniones e influir en el resultado final del proceso. Debemos recordar que el derecho a la consulta es un derecho humano con alcance específico para los pueblos indígenas. Una simple reunión informativa en la que se escucha a los pueblos indígenas, sin posibilidades que influyan en las decisiones finales, no cumple con las disposiciones del Convenio.

Los pueblos indígenas en Honduras, pero también en nuestra región de las Américas, presentan hoy los peores indicadores socioeconómicos y laborales. Garantizar el cumplimiento del Convenio constituye una pieza clave de la justicia social.

Miembro empleadora, Guatemala. Primero, se destaca que el lineamiento principal para cualquier regulación sobre la consulta previa debe ser el Convenio núm. 169 de la OIT, el cual establece el proceso de consulta que debe desarrollarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas. También se debe considerar la observación general de la Comisión de Expertos sobre este convenio de 2011 que expresó que dichas consultas no implican un derecho de veto ni su resultado será necesariamente alcanzar un acuerdo para lograr el consentimiento. Es sabido que el COHEP ha manifestado reiteradamente interés en una reglamentación del derecho de consulta previa dentro de los estándares que establece el Convenio.

Segundo, entre 2016 y 2017, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se promovió un proceso de consulta con las diferentes organizaciones representativas de las poblaciones indígenas y afrohondureñas para

definir el texto de un proyecto de ley; dicho proceso se tornó complejo en la medida en que se ha pretendido promover, por medio del derecho de consulta, otros conceptos y derechos que van más allá de lo que establece el Convenio. A partir de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, la OIT ha brindado el acompañamiento y la asistencia técnica al Estado de Honduras, y en 2018 el Gobierno remitió un anteproyecto de ley de consulta previa. Consideramos importante que, en caso de optar por una legislación específica en materia de consulta previa, la misma debe establecerse en los marcos referenciales del Convenio, con la finalidad de que el proyecto de ley que se esté tramitando se ajuste a los lineamientos y límites que allí se establecen.

Tercero, y último, consideramos que es preciso reconocer los avances y el esfuerzo realizados por el Gobierno de Honduras, los empleadores y las diferentes comunidades para lograr implementar lo establecido en el Convenio, y continuar avanzando en materia de diálogo social, con la finalidad de lograr una interpretación y aplicación equilibradas.

Miembro trabajadora, Barbados. En las últimas décadas, las plantaciones de palma aceitera en Honduras se han expandido a una velocidad vertiginosa, lo cual ha tenido profundas repercusiones socioambientales en la población negra rural y, en particular, en el pueblo indígena garífuna, que reclama sus derechos legítimos sobre la tierra, a la alimentación y a una vida digna. Los garífunas son el grupo étnico más numeroso de Honduras. Son descendientes de poblaciones africanas de la isla caribeña de San Vicente, que se exiliaron a la costa hondureña en el siglo XVIII, pero están amenazados.

Honduras cuenta hoy con más de 193 000 hectáreas de plantaciones de palma aceitera. Este acaparamiento de tierras ha traído consigo la devastación de bosques, humedales y la contaminación de fuentes de agua debido al uso de sustancias agroquímicas. Se calcula que más del 70 por ciento de todos los territorios garífunas están rodeados ya de plantaciones de este tipo de palma. Muchas comunidades ancestrales han desaparecido y otras 38 están a punto de ser eliminadas para siempre. Las comunidades garífunas sufren un acoso constante y una violencia extrema por parte de las empresas de aceite de palma y los propietarios de las tierras, bajo la mirada cómplice de las autoridades locales y nacionales. En los últimos tres años, más de 40 garífunas han sido asesinados y cientos han abandonado sus comunidades debido a la violencia generalizada, las amenazas y los delitos contra ellos. En julio del año pasado tuvo lugar un caso espeluznante, cuando cinco hombres garífunas fueron secuestrados de sus casas en la ciudad de El Triunfo de la Cruz por hombres armados y vestidos con uniformes de policía. Los agresores fueron de casa en casa y obligaron a los cinco jóvenes a subir en vehículos a punta de pistola, antes de huir a toda velocidad. Los vehículos no tenían matrícula, táctica que utilizan en Honduras tanto las fuerzas de seguridad del Estado como las bandas criminales. Entre los secuestrados se encontraba el Sr. Alberth Snider Centeno Thomas, de 27 años, líder comunitario que dirige una iniciativa para obligar al Gobierno a cumplir una sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la cual se ordena indemnizar a los garífunas por las tierras arrebatadas. La Corte Interamericana también emitió títulos de propiedad jurídicamente vinculantes para impedir nuevos desalojos forzosos, que no fueron respetados por el Gobierno. Hasta el momento, los cinco indígenas negros siguen desaparecidos y hay razones para dar por hecho que el Gobierno dejará impune este caso. Esto confirmará la sospecha generalizada de que muchas autoridades gubernamentales podrían estar implicadas en estos delitos junto con narcotraficantes, empresarios de la industria del aceite de palma y promotores turísticos.

Miembro empleadora, Argentina. Considerando que los países de América Latina y el Caribe sumamos 15 de las 23 ratificaciones con que cuenta el Convenio, queremos profundizar dos de los elementos señalados previamente.

En primer lugar, nos hacemos eco de la preocupación y rechazo expresado por nuestros colegas hacia cualquier acto de violencia y amenaza que se ejerza en el marco de la defensa de los derechos humanos, y confiamos en que el Gobierno continuará implementando medidas efectivas para asegurar la protección de los dirigentes indígenas y afrohondureños. La Comisión de Expertos ha reconocido en sus observaciones las acciones concretas desarrolladas por el Gobierno, que representan avances en el cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio núm. 169, y esperamos que las conclusiones de la Comisión valoren adecuadamente los esfuerzos comprometidos por el Gobierno de Honduras.

En segundo lugar, y en cuanto a los avances en la formulación de un procedimiento apropiado de consulta y participación, queremos resaltar que, además de la cooperación internacional detallada por el Gobierno anteriormente, es de suma importancia involucrar a los especialistas de la OIT en los procesos que se están desarrollando en el país, en sus diversos niveles, tanto para avanzar en la sanción del proyecto de ley de consulta previa, como para —y muy especialmente— diseñar y conducir consultas efectivas, involucrando a organizaciones representativas, e implementando una metodología que garantice que estos espacios sean conducidos en forma equilibrada y garantizando las condiciones necesarias para incorporar la visión de las comunidades al análisis de la cuestión sometida a consulta.

La vasta experiencia de la OIT en el desarrollo de instancias de consulta con los actores sociales y la calidad de los expertos de la Oficina ocupados en estos temas, la transforman en el interlocutor mejor capacitado para proveer asistencia técnica al Gobierno. Confiamos en que la Oficina, asumiendo el rol de agencia rectora del Convenio núm. 169 que corresponde a la OIT, enfocará sus esfuerzos para brindar apoyo y alentar al Gobierno a cumplir con las obligaciones que surgen del Convenio.

Los empleadores de la Argentina queremos nuevamente expresar nuestro convencimiento sobre los beneficios del diálogo social y su rol angular para garantizar el desarrollo sostenible y la estabilidad económica, social, ambiental y política.

Observador, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUT-Honduras). Hablo en representación de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras, de la Organización Nacional Indígena Lenca de Honduras y de la Federación de Tribus Lencas y Mayas. Es de suma preocupación la violencia antisindical, que no es generalizada, es realmente sistematizada en contra de los líderes indígenas hondureños y sindicalistas, y sumado a ello el clima de impunidad que impera. A pesar de las muchas recomendaciones de la OIT, el Gobierno no ha garantizado el derecho a la vida a los líderes indígenas. En los últimos años han tenido lugar múltiples hechos de violencia, entre ellos, fueron amenazados por defender los pueblos indígenas, los compañeros Pedro Amaya y Víctor Martín Gómez Vásquez, también el compañero Félix Vásquez fue asesinado en su propia casa de habitación, era indígena lenca y secretario general de la Unión de Trabajadores del Campo.

Hay presos políticos como Víctor Vásquez del Movimiento Independiente Indígena Lenca de La Paz (MILPAH) y José Santos Vigil; hay casos de desplazamiento forzado como en la comunidad indígena de Santo Tomás, donde 152 personas fueron desplazadas de sus tierras; 13 personas indígenas fueron asesinadas en la comunidad de Santo Tomás, Gualcince, departamento de Lempira; desaparición forzada del defensor de los derechos

del pueblo garífuna el Sr. Alberth Sneider Centeno, líder garífuna del Patronato de la comunidad de El Triunfo de la Cruz, y de tres personas más pertenecientes a la misma comunidad. Debemos mencionar también la criminalización a 13 defensores del derecho al agua de Guapinol y San Pedro en Tocoa, departamento de Colón, en río Petacón Reitoca, miembros de la Organización Nacional Indígena Lenca de Honduras, que han sido amenazados por defender los ríos que pasan por la comunidad, donde inconsultamente están construyendo una represa.

En cuanto a ley de consulta previa e informada, el Gobierno quiere imponer un proyecto de ley de acuerdo a sus intereses y en beneficios del capital nacional e internacional, en detrimento de las comunidades de los pueblos indígenas y afrohondureños. Esta ley no ha sido socializada de manera adecuada, y violenta, con ello, los derechos de los pueblos. Al no tener respuesta del Gobierno los pueblos indígenas lencas están creando un protocolo que sirva para establecer un mecanismo de consulta previa libre e informada. Exigimos que esa ley no sea aprobada sin que sea socializada y discutida por los pueblos verdaderamente representativos.

En cuanto a la situación de los buzos misquitos, siguen en condiciones de abandono social, económico y laboral; no tienen acceso a las condiciones laborales adecuadas, acceso a la salud, a la seguridad social ni a la justicia.

Representante gubernamental. El Gobierno de Honduras agradece y toma nota de todos y cada uno de los aportes y las observaciones de los oradores en esta comparecencia. En este sentido, y dada la importancia de este tema, como Gobierno asumimos el compromiso de remitir en el curso del año una memoria, en consulta con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, con la asistencia técnica de la OIT.

Honduras hace suyos los tratados y convenios internacionales que hacen parte del ordenamiento jurídico interno; de ello la protección a los grupos originales y autóctonos a los que hace alusión la Carta constitucional fundamental para este efecto, los tratados y los convenios supranacionales ratificados por el Gobierno de Honduras. La Constitución política impone al Estado la obligación de dictar medidas de protección de los derechos e intereses de las comunidades indígenas existentes en el país. Al asumir la obligación de dar cumplimiento al Convenio núm. 169, ratificado por el país, con mayor razón para considerar que la ley de consulta previa que emana del mismo cumpla su proceso constitutivo hasta su parte final sancionatoria de ley y sea útil para superar la problemática que afrontan los beneficiarios de la misma.

Honduras ha hecho cumplimiento de las recomendaciones y las observaciones que la Comisión ha generado en su oportunidad sobre la aplicación del Convenio, y una vez más ha acreditado que tiene avances significativos y sumisos a los señalamientos hechos, creando y emitiendo acuerdos y exposiciones legales efectivas y prácticas en función a las indicaciones hechas y a las necesidades de nuestra sociedad. Por esta razón, consideramos que debemos ser excluidos de la lista en la que nos encontramos situados.

Sean estas conclusiones consideradas por la honorable Comisión.

Miembros trabajadores. Agradecemos al Gobierno de Honduras sus comentarios. También damos las gracias a los demás oradores que tomaron la palabra por sus contribuciones a esta discusión.

La grave negación de los derechos de los pueblos indígenas y la constante amenaza y persecución que enfrentan en Honduras son profundamente preocupantes. Al

menos 30 defensores de los derechos humanos y medioambientales fueron asesinados desde la última vez que examinamos la aplicación del Convenio núm. 169 por parte del Gobierno de Honduras, en 2016. Desde el golpe militar de 2009, más de 153 activistas rurales y medioambientales han sido asesinados. Lamentamos la falta de compromiso del Gobierno de Honduras para proporcionar una protección adecuada a los líderes y defensores de los pueblos indígenas, lo cual los deja expuestos a amenazas de muerte, agresiones físicas, desapariciones forzadas y asesinatos. La situación no puede seguir siendo ignorada por el Gobierno de Honduras y deben tomarse medidas inmediatas y firmes para poner fin a la violencia endémica contra los pueblos indígenas y sus defensores, y acabar con la impunidad arraigada y el clima de miedo.

Además, subrayamos enérgicamente la necesidad de que el Gobierno establezca procedimientos adecuados de consulta y participación para asegurar que los derechos, las culturas y los medios de subsistencia de los pueblos indígenas y afrohondureños se respeten y salvaguarden plenamente. Recordamos la observación general de la Comisión de Expertos de 2010 sobre el Convenio, en la que se destaca que debe haber un verdadero diálogo entre los Gobiernos y los pueblos indígenas, caracterizado por la comunicación y el entendimiento, el respeto mutuo, la buena fe y el deseo sincero de llegar a un acuerdo común.

Además, debe prestarse especial atención a los derechos de los pueblos indígenas sobre la tierra y los recursos naturales, ya que son fundamentales para garantizar el conjunto más amplio de derechos relacionados con la autogestión y el derecho a determinar sus propias prioridades de desarrollo.

Por último, es necesario reforzar y aplicar eficazmente los programas coordinados destinados a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos indígenas y afrohondureños, incluida la comunidad misquito, y su acceso a los servicios públicos, como la salud y la educación, así como evaluar el efecto de dichos programas.

El Gobierno de Honduras debe rendir cuentas sobre la preservación de los derechos, las culturas y los medios de vida de los pueblos indígenas y afrohondureños. Deben tomarse medidas inmediatas. Más concretamente, el Gobierno de Honduras debe tomar medidas adecuadas y oportunas de prevención y protección para garantizar la seguridad física y el bienestar psicológico de los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes. También debe adoptar las medidas necesarias para fomentar un clima exento de violencia.

Además, el Gobierno de Honduras ha de realizar investigaciones e iniciar procedimientos contra los autores e instigadores de actos de violencia y amenazas contra los pueblos indígenas y sus representantes en el contexto de la reivindicación de sus derechos económicos, sociales y culturales. En este sentido, el Gobierno debe establecer inmediatamente una investigación judicial independiente sobre los asesinatos de los Sres. José Adán Medina y Félix Vásquez, las desapariciones forzadas de los cuatro jóvenes garífunas de El Triunfo de la Cruz y el asesinato de la Sra. Berta Cáceres. El Gobierno debe informar detalladamente de las denuncias recibidas, así como de las investigaciones y procedimientos iniciados. Todas estas acciones deben estar respaldadas por la asignación de recursos financieros y humanos suficientes.

También exhortamos al Gobierno de Honduras a redoblar sus esfuerzos para realizar consultas y diálogos plenos, genuinos y significativos con los pueblos indígenas y afrohondureños y sus instituciones representativas, especialmente en el contexto de la adopción de la ley de consulta.

Por último, el Gobierno de Honduras debe proporcionar una protección efectiva de los derechos de propiedad y posesión sobre las tierras de los pueblos indígenas y afrohondureños. También debe preservar sus derechos sobre los recursos naturales existentes en sus tierras y garantizar su acceso a la justicia.

Como han indicado la Comisión de Expertos y otros colegas que han tomado la palabra, los problemas son graves. Instamos al Gobierno a que acepte una misión tripartita de alto nivel de la OIT para apoyarlo en la búsqueda de soluciones duraderas en la aplicación de este convenio.

Miembros empleadores. Hemos escuchado atentamente la discusión. A modo de comentarios finales, queremos reiterar que el Convenio es el único instrumento internacional jurídicamente vinculante para los Estados que lo ratifican, y en este contexto Honduras tiene el compromiso de aplicarlo y de informar regularmente a los órganos de control, en consulta con las organizaciones más representativas, y bajo estas condiciones invitamos al Gobierno a que lo haga.

Ya hemos dicho que el Convenio puede ser un instrumento promotor de diálogo social, de buena gobernanza, y de la institucionalidad necesaria para fomentar la confianza, la paz y los acuerdos con las comunidades indígenas, solo si se aplica de manera adecuada y equilibrada de acuerdo con las propias disposiciones del Convenio. En ese sentido quisiéramos invitar al Gobierno de Honduras a que asegure la aplicación del Convenio en un clima de diálogo y entendimiento libre de violencia; que el Congreso Nacional, conforme a sus procesos internos y sin injerencia, pero considerando que ya fue abortado el proceso de consulta, adopte el proyecto de ley sobre la consulta previa, sin demora, en consulta con los actores sociales y de conformidad con el propio Convenio; que considere que con o sin ordenamiento legal, la consulta previa con los pueblos indígenas y tribales debe ser llevada a cabo de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias. A tal efecto invitamos al Gobierno a valerse de la asistencia técnica de la OIT para acompañar el proceso. Nos parece que es un poco exagerado y posiblemente prematuro tratar de mandar una misión tripartita para tal fin. Observamos que hay progresos y bajo estas condiciones creemos que la asistencia técnica de la OIT sin injerencia de otros organismos a quienes no compete la aplicación del Convenio sería suficiente. También pedimos que siga implementando medidas específicas para mejorar la situación de los buzos misquitos.

Finalmente, invitamos al Gobierno a que continúe progresando en los asuntos antes analizados.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por escrito y oralmente por el representante del Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con interés de los pasos positivos que se han dado en relación con la elaboración del proyecto de marco normativo para la consulta previa desde la última discusión del caso, en 2016.

La Comisión tomó nota con preocupación de las denuncias de asesinatos y desapariciones forzadas de representantes y miembros de los pueblos indígenas y afrohondureños.

Teniendo en cuenta la discusión sobre el caso, la Comisión insta al Gobierno de Honduras a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **garantice la aplicación del Convenio en la legislación y la práctica en un ambiente de diálogo social y entendimiento, exento de violencia e intimidación;**
- **lleve a cabo, sin demora, investigaciones y procedimientos independientes contra los autores de actos delictivos contra los pueblos indígenas y afrohondureños y sus representantes;**
- **establezca procedimientos de consulta y participación apropiados en consonancia con el Convenio;**
- **aplique sin demora el Convenio en la legislación y la práctica, sobre la base de amplias consultas con los interlocutores sociales y de conformidad con el artículo 6 del Convenio, sobre el requisito de consultar a los pueblos indígenas, de modo que las consultas se efectúen de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas;**
- **siga adoptando medidas eficaces para mejorar las condiciones de trabajo de los buzos misquitos, y**
- **garantice que los pueblos indígenas y afrohondureños conozcan sus derechos y tengan acceso a la justicia.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para llevar a la práctica estas conclusiones.

La Comisión pide al Gobierno que presente información a la Comisión de Expertos en su próxima reunión, que se celebrará en 2021, sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.

La Comisión exhorta al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT.

Representante gubernamental. Reafirmamos el compromiso de adoptar las recomendaciones hechas a fin de continuar con los procesos de aplicación del Convenio, preservando el diálogo como medio de entendimiento ajeno a cualquier manifestación de violencia, utilizando los procedimientos e instituciones especiales creadas para esto.

Instaremos, como Gobierno, con la inmediatez del caso, al otro poder del Estado, que conoce la consulta contenida en el artículo 6 del Convenio, para que este cumpla con el requisito de consultar con los actores sociales sobre el proyecto de ley de consulta previa según el principio de *bona fide*, hasta que se logre el consentimiento.

Se le solicitará igualmente de manera muy respetuosa al Congreso Nacional de la República, a la comisión especial, que haga uso de la asistencia técnica de la OIT.

De todo esto daremos cuenta a la Comisión de Expertos para acreditar los avances y los progresos legislativos sobre la aprobación de la ley y la aplicación del Convenio por tratamiento tripartito por medio del diálogo social.

Aceptamos y esperamos con mucho gusto la visita anunciada de la misión de contacto directo de la OIT en una fecha oportuna y de común acuerdo, para que tenga en ella pleno acceso.

Camboya (ratificación: 1999)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado por escrito la información siguiente, así como ejemplares de la Ley de Enmienda a la Ley de Sindicatos y su nota explicativa.

Camboya, mediante la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT, se compromete a defender y promover la libertad sindical y a proteger el derecho de sindicación. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) del Reino de Camboya desea proporcionar información actualizada sobre la aplicación del Convenio núm. 87 de la siguiente manera:

1. Alegato de la Internacional de la Educación

Lamentamos que el Sr. Rong Chhun fuese detenido el 31 de julio de 2020. Queremos aprovechar esta oportunidad para destacar que fue detenido por sus acciones en la frontera con la intención de incitar a los disturbios sociales, el caos y la revuelta, actos que afectaron a la seguridad nacional y que no estaban relacionados con el ejercicio de actividades sindicales.

Compartimos el mismo pesar en lo que respecta a los demás miembros de la Asociación Independiente del Personal Docente de Camboya y a su Presidente, nombrados en la observación de la Internacional de la Educación de octubre de 2020. Se ha iniciado un proceso judicial al respecto, y podremos proporcionar información detallada y actualizada sobre los casos cuando el Tribunal se la transmita al Ministerio de Justicia (MoJ).

Tal y como garantiza la Constitución, todos los ciudadanos camboyanos reciben el mismo trato ante la ley, independientemente de su afiliación política, profesión, estatus social, etc. Los detenidos o presos son enjuiciados y condenados no por quienes son, sino por los delitos que han cometido.

Camboya está haciendo todo lo posible por garantizar un entorno propicio para el ejercicio de los derechos sindicales, exento de violencia e intimidación; sin embargo, los derechos sindicales legítimos no deben interpretarse como un escudo para los infractores de la ley, lo cual socavaría el Estado de derecho y perjudicaría a los ciudadanos que sí respetan la ley.

2. Alegato de la Confederación Sindical Internacional

Tras recibir la observación formulada por la Confederación Sindical Internacional, del 1.º de septiembre de 2019, sobre la supuesta represión violenta de las huelgas por parte de delincuentes contratados y el arresto de dirigentes sindicales que organizaron huelgas en el sector textil, el MLVT se ha puesto en contacto tanto con los trabajadores como con las fábricas en cuestión para recabar información detallada. Sin embargo, lleva su tiempo obtener esta información durante la pandemia. Se presentará información adicional a la Comisión en nuestra memoria en respuesta a la solicitud directa.

3. Derechos sindicales y libertades civiles

Asesinatos de sindicalistas

En cuanto a las últimas actualizaciones relativas al caso núm. 2318, que remitimos al Comité de Libertad Sindical en nuestra comunicación del 31 de enero de 2020, no ha habido novedades desde entonces debido a la pandemia de COVID-19.

Incidentes durante las manifestaciones de enero de 2014

Como se informó anteriormente, el MLVT y el MoJ han creado un grupo de trabajo y han solicitado a los sindicatos en cuestión que proporcionen información sobre los casos que se han llevado a juicio para que ambos ministerios puedan hacer un seguimiento con el Tribunal con el fin de agilizar su resolución de acuerdo con los procedimientos legales aplicables. Con respecto a estos casos pendientes, los tribunales se han enfrentado a determinados desafíos, en particular, la falta de colaboración de las partes, y la complejidad de las causas penales, que requieren una investigación en profundidad. Algunos implican daños civiles y requieren el consentimiento mutuo de demandantes y demandados para poner fin a las demandas civiles. El MLVT y el MoJ seguirán prestando apoyo jurídico a las partes para cerrar todos los casos pendientes de acuerdo con los procedimientos legales vigentes.

Formación de las fuerzas policiales en relación con las acciones colectivas y de protesta

En octubre de 2019, el MLVT, en colaboración con el Ministerio del Interior, la OIT y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) de Camboya, organizó un curso de formación de formadores de dos días sobre los «Derechos de huelga y manifestación pacífica», impartido en cuatro sesiones, que contó con 128 participantes y una formación de seguimiento sobre el mismo tema, con 30 participantes, que eran agentes de policía de la Comisaría General de la Policía Nacional, para contribuir a promover la libertad sindical y la armonía en las relaciones laborales. Los temas de la formación abarcaban conceptos como los conflictos laborales, la solución de conflictos laborales, las nociones de huelgas, manifestaciones y disturbios, las medidas preventivas para las huelgas y las manifestaciones, los mecanismos para la solución de conflictos en huelgas y manifestaciones, el marco jurídico nacional e internacional para las reuniones pacíficas, y la definición, los objetivos y el ámbito de aplicación de la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas.

4. Cuestiones legislativas: Ley de Sindicatos

El MLVT desea comunicar que el 3 de enero de 2020 se promulgó la Ley de Enmienda a la Ley de Sindicatos (LTU); se adjunta un ejemplar de dicha ley y su nota explicativa para su examen.

Derecho a sindicarse y afiliarse a sindicatos de funcionarios públicos, también para los docentes

Nos gustaría reiterar que, en consonancia con el Convenio núm. 87, la Ley de Asociaciones y Organizaciones No Gubernamentales (LANGO) y la LTU se aprobaron para promover la libertad sindical y proporcionar los mismos derechos y beneficios tanto a los trabajadores como a los empleadores de los sectores privado y público.

El artículo 3 en su versión enmendada abarca en su ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos, al personal que trabaja en el transporte aéreo y marítimo y a aquellos que trabajan en el sector informal. Por lo tanto, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y los docentes que no son funcionarios son

libres de constituir los sindicatos de trabajadores que estimen convenientes para fomentar o proteger sus intereses siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la LTU.

El 6 de julio de 2020, el grupo de trabajo encargado de formular enmiendas a la LANGO del Ministerio del Interior celebró una última reunión con las organizaciones de la sociedad civil, tras seis reuniones consecutivas. Como resultado de la reunión final, las organizaciones de la sociedad civil solicitaron enmendar 17 artículos de la LANGO. El grupo de trabajo revisará la legalidad de las enmiendas propuestas a los 17 artículos.

Requisito de saber hablar y escribir en jemer

En Camboya, con objeto de promover unas relaciones laborales armoniosas, se exige saber hablar y escribir en jemer a los ciudadanos extranjeros que quieran ser dirigentes sindicales, requisito que no es incompatible con el Convenio núm. 87. Se ha alcanzado un acuerdo sobre este requisito tras los debates mantenidos en los talleres consultivos tripartitos y, en la práctica, no se ha planteado problema alguno con respecto a esta cuestión.

Disolución de sindicatos por parte de los tribunales tras el cierre total de empresas o establecimientos en virtud del nuevo artículo 28

La enmienda se efectuó de conformidad con los comentarios de la CEACR y la sugerencia que formularon los sindicatos durante los talleres consultivos tripartitos. En virtud de la disposición modificada, un sindicato de trabajadores local no se disolverá inmediatamente después del cierre de la empresa; se disolverá cuando se hayan cumplido las obligaciones del empleador de acuerdo con la decisión judicial. Esta disposición tiene por objeto determinar las condiciones en las cuales un sindicato de trabajadores ya no mantiene o posee personalidad jurídica, para que este problema ya no se dé en la práctica.

Derecho a solicitar la disolución en virtud del nuevo artículo 29

Nos gustaría aclarar que, según la disposición legal, la solicitud formulada por una parte interesada o por el 50 por ciento de los miembros de un sindicato no es causa para su disolución por los tribunales. Como se establece en el mismo artículo, el Tribunal puede decidir la disolución de una organización si se considera que se cumple la causa para la misma y la organización no repara sus deficiencias en el plazo establecido por dicho tribunal.

5. Aplicación del Convenio en la práctica: mecanismo de adjudicación independiente

El MLVT desea reafirmar su compromiso de apoyar al Consejo de Arbitraje, que contará con el respaldo tanto técnico como financiero de las partes interesadas para garantizar la sostenibilidad de esta institución. El compromiso del Ministerio se manifiesta, entre otras cosas, a través del actual proyecto de enmienda a la Ley del Trabajo, que se está examinando, cuyo objeto es ampliar el ámbito del Consejo de Arbitraje de modo que pueda resolver conflictos laborales individuales. Sin embargo, el gran número de conflictos individuales y colectivos superará la capacidad de esta institución. Por lo tanto, necesitamos el apoyo de todas las partes interesadas para que esta institución siga funcionando de manera eficaz.

Nos gustaría resaltar que, para garantizar la ejecución efectiva de los laudos vinculantes, la Ley del Trabajo exige que los laudos arbitrales ejecutables se registren de la misma manera que un convenio colectivo.

El Reglamento Ministerial (*Prakas*) sobre el Consejo de Arbitraje también permite que una de las partes, en caso de incumplimiento de un laudo arbitral vinculante, presente una solicitud ante el Tribunal para que se reconozca y ejecute el laudo en cuestión.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Secretaria de Estado, Ministerio de Trabajo y Formación Profesional. En primer lugar, mi delegación desea unirse a otros distinguidos delegados para felicitarles a usted y al Vicepresidente por haber sido seleccionados para dirigir la Comisión. No cabe duda de que la Comisión es una piedra angular del sistema de control de la OIT y ha desempeñado un importante papel para garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Lo mismo ocurre con el Gobierno Real de Camboya, que se ha comprometido a garantizar el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones consagrados en todos los instrumentos internacionales pertinentes ratificados por Camboya. Como país con un destacado historial de ratificación de todos los convenios internacionales del trabajo fundamentales, Camboya se compromete a colaborar de forma estrecha y constructiva, sobre la base del respeto mutuo, con todos los interlocutores sociales y de desarrollo, para garantizar la protección de los derechos laborales y unas relaciones laborales armoniosas, para mantener la paz y la estabilidad y para seguir impulsando el desarrollo económico de Camboya.

Por lo tanto, teniendo en mente este ánimo, Camboya no ha dejado de participar activamente con el mecanismo de control de la OIT. Además de la información presentada voluntariamente a la Comisión el mes pasado, mi delegación tiene el honor de seguir proporcionando a la Comisión de la Conferencia información actualizada sobre la aplicación del Convenio en Camboya.

Me gustaría recordar que, tras la adopción por parte de la Comisión de las recomendaciones de la misión de contactos directos y con el apoyo técnico de la OIT, Camboya ha aprobado una hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT relativas a la libertad sindical, con amplias consultas con todas las partes interesadas. Esta hoja de ruta define las acciones y las directrices con plazos definidos para aplicar las recomendaciones de la OIT, así como para reforzar la aplicación del Convenio.

Con el apoyo y la cooperación continuos de la OIT, se han conseguido varios logros, en particular en lo que respecta al registro de sindicatos, la protección de los dirigentes sindicales y el desarrollo de capacidades sobre el ejercicio de la libertad sindical, con el fin de promover el ejercicio de la libertad sindical en Camboya. Camboya ha informado continuamente a la OIT y a las partes interesadas sobre sus avances en la aplicación de la hoja de ruta.

Mi delegación ha tomado nota de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en cuanto a la modificación de la LTU. Nos gustaría reiterar que la LTU es una legislación crucial para defender los derechos de las organizaciones profesionales, tal y como se establece en la Constitución de Camboya, la Ley del Trabajo, el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Tras su adopción en 2016, y en respuesta al contexto actual del país, esta ley fue modificada y entró en vigor a principios de 2020.

Mi delegación desea aprovechar esta oportunidad para destacar que los propósitos de la enmienda a la LTU son: promover aún más la libertad sindical de los trabajadores

domésticos; facilitar los procedimientos y formalidades de registro y mantenimiento del registro de los sindicatos; facilitar los requisitos para adquirir la multirrepresentatividad, y promover los derechos y deberes de los sindicatos de trabajadores minoritarios.

A este respecto, deseo llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que el número de sindicatos registrados ha aumentado considerablemente tras la adopción de la LTU, en 2016, y su modificación en 2020. En marzo de 2021, había 5 546 sindicatos registrados, de los cuales 290 sindicatos se registraron después de la modificación de la LTU, a pesar de la pandemia de COVID-19. Esta cifra es un testimonio elocuente de la existencia de un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical en Camboya.

En cuanto a los derechos de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, en respuesta a la observación formulada por la Comisión de Expertos, el artículo 3 de la LTU enmendado incluye a los trabajadores domésticos, al personal que trabaja en el transporte aéreo y marítimo y a aquellos que trabajan en el sector informal. En este sentido, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y los docentes que no son funcionarios son libres de constituir los sindicatos de trabajadores que estimen convenientes para fomentar o proteger sus intereses, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la LTU.

El Gobierno, a través del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, defiende firmemente los derechos, la libertad, la dignidad y la profesión de todos los docentes y el personal educativo que ejercen libremente sus derechos y su libertad dentro del marco de las leyes y los reglamentos vigentes. Los profesores y el personal educativo tienen derecho a formar asociaciones, sindicatos y/u organizaciones educativas para hacer valer y proteger sus derechos e intereses legítimos. La asociación, el sindicato y/o la organización educativa de los docentes no podrá ser en ningún caso la prolongación de ningún partido político y debe atenerse a la legalidad vigente. Tienen derecho a unirse a cualquier actividad política según las leyes y reglamentos legales pertinentes.

En cuanto a la aplicación del artículo 2 del Convenio, la LANGO está siendo revisada tras las consultas con la sociedad civil de 2020. Se espera que la modificación de esta ley tenga lugar en un futuro próximo.

En respuesta a la observación de la Comisión de Expertos sobre el requisito de saber leer y escribir en jemer, mi delegación desea aclarar que, en el contexto camboyano, en particular para promover unas relaciones laborales armoniosas, este requisito es necesario y no es incompatible con el Convenio. El acuerdo sobre este requisito se ha alcanzado tras el debate en los talleres de consulta tripartita y, en la práctica, no se ha planteado problema alguno con respecto a esta cuestión.

Mi delegación también tomó nota de la observación de la Comisión de Expertos sobre la disolución de los sindicatos. Me gustaría asegurar que el Gobierno ha puesto todo su empeño en garantizar que los intereses de los sindicatos y sus miembros estén bien protegidos. La modificación de la disposición de la LTU en lo que respecta a esta cuestión se hizo de acuerdo con el comentario de la Comisión de Expertos y la sugerencia de los interlocutores sociales durante las consultas tripartitas. En virtud de la disposición modificada, un sindicato local de trabajadores no se disolverá inmediatamente tras el cierre de la empresa, a menos que se hayan cumplido las obligaciones de los empleadores hacia sus trabajadores, de acuerdo con la decisión judicial. Esta disposición tiene por objeto determinar las condiciones en las cuales un sindicato de trabajadores ya no mantiene o posee personalidad jurídica para que este problema ya no se dé en la práctica.

Mi delegación desea aclarar que, en virtud del artículo 29 de la LTU enmendado, la parte interesada o el 50 por ciento de los miembros del sindicato pueden presentar una solicitud de disolución de un sindicato ante un tribunal, aunque este no lo considere como causa de disolución. En virtud de la misma disposición, el tribunal puede decidir la disolución de una organización profesional si se considera que hay una causa justificada para ello y la organización no corrige sus deficiencias en el plazo establecido por dicho tribunal. Este proceso garantiza que la entidad en cuestión pueda ejercer su derecho a defenderse ante el tribunal y tenga tiempo suficiente para demostrar a la autoridad judicial que puede mantener su entidad jurídica.

Aunque la enmienda a la LTU ha sido adoptada recientemente, nos gustaría aprovechar esta oportunidad para solicitar la asistencia técnica de la OIT y pedir la colaboración de las partes interesadas para llevar a cabo actividades de sensibilización y desarrollo de capacidades para reforzar su aplicación. También nos gustaría informar a la Comisión de que está prevista una revisión anual de la aplicación de la LTU a través del Foro del Trabajo, que es un mecanismo tripartito para examinar los retos que plantean la aplicación de las leyes y reglamentos en vigor.

Tomando nota de la observación de la Comisión de Expertos sobre los mecanismos independientes de adjudicación, nos gustaría reiterar nuestro firme compromiso de apoyar el funcionamiento del Consejo de Arbitraje, recabando el apoyo tanto técnico como financiero de las partes interesadas para garantizar la sostenibilidad de esta institución. En el contexto actual del proyecto de modificación de la LTU, el Consejo de Arbitraje podrá conocer de los conflictos laborales individuales de acuerdo con los criterios específicos que se definirán en el reglamento ministerial (*Prakas*) del MLVT. El MLVT está colaborando estrechamente con la Fundación del Consejo de Arbitraje y con el propio Consejo de Arbitraje para preparar los reglamentos de aplicación necesarios tras la adopción de la enmienda a la Ley del Trabajo a este respecto.

Mi delegación desea reiterar que, en Camboya, nunca se ha dado el caso de que se haya detenido o condenado a una persona por sus actividades sindicales legítimas. Como país democrático que se rige por el Estado de derecho, todos los ciudadanos camboyanos reciben el mismo trato ante la ley, independientemente de su afiliación política, profesión o estatus social, tal y como garantiza la Constitución.

Como se ha señalado anteriormente, los sindicalistas también son ciudadanos, por lo que también son responsables ante la ley si la han infringido. Las personas son juzgadas o condenadas por la autoridad judicial no por lo que son, sino por los delitos que hayan cometido. En cualquier circunstancia, los derechos sindicales legítimos no deben interpretarse como un escudo para violar la ley. Además, el Convenio tampoco otorga ningún privilegio de impunidad a los sindicalistas. Dicho lo cual, esto no significa que Camboya pase por alto los derechos sindicales legítimos. Defendemos y protegemos los derechos sindicales sin menospreciar el Estado de derecho ni perjudicar a los ciudadanos respetuosos de la ley. Una vez más, nos gustaría solicitar la colaboración estrecha y genuina de las partes interesadas en cuanto a su observación y denuncia, en particular en relación con la discriminación sindical. El MLVT está dispuesto a tomar medidas inmediatas en relación con las cuestiones mencionadas. Tenemos que reunir información objetiva y pruebas antes de abordar estas cuestiones y nos gustaría agradecer a nuestros interlocutores sociales que sigan colaborando con nosotros en este sentido.

Pese al alegato que se ha formulado, Camboya ha hecho considerables progresos en la aplicación del Convenio, especialmente en lo que se refiere a crear un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical, exento de violencia e intimidación.

Quisiéramos solicitar su amable atención para considerar los progresos realizados por nuestro Gobierno y los retos a los que nos enfrentamos, especialmente en esta situación sin precedentes. Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para solicitar la colaboración de todas las partes interesadas a la hora de poner en práctica la Hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT relativas a la libertad sindical; por otra parte, Camboya se beneficia de la asistencia técnica continua de la OIT. Seguiremos trabajando con las partes interesadas y proporcionaremos a las partes afectadas asistencia jurídica para concluir sus casos pendientes.

Para concluir, me gustaría asegurar a la Comisión que Camboya sigue comprometida con la promoción, la protección y la realización de todos los deberes y obligaciones establecidos en los instrumentos pertinentes en los que es parte. Estaremos encantados de proporcionar más información si se nos solicita.

Miembros trabajadores. Con las fábricas cerradas debido a la cancelación o reducción de pedidos, los hoteles vacíos, la construcción paralizada y la economía informal creciendo como consecuencia de la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores de Camboya han luchado por sobrevivir durante el último año. Todo esto se suma a un entorno ya difícil para los derechos de los trabajadores, tan malo de hecho que la Unión Europea suspendió parcialmente su programa de preferencias comerciales «Todo menos armas» por las violaciones de los derechos laborales y otros derechos humanos. En mi intervención inicial me referiré solo a algunas cuestiones.

En lo que respecta a las leyes de emergencia, el año pasado el Gobierno aprobó varias leyes y decretos de emergencia que restringen el ejercicio de la libertad sindical. El 10 de abril de 2020 se promulgó la Ley de administración nacional en situaciones de emergencia, que otorga al Gobierno amplios poderes para prohibir reuniones y concentraciones; inspeccionar las telecomunicaciones; movilizar al ejército; prohibir o restringir los medios de comunicación que puedan perjudicar la «seguridad nacional» y otras medidas «adecuadas y necesarias». Las infracciones se castigan con duras penas de prisión y multas. En marzo de 2021 se aprueba otra ley, la Ley de medidas para prevenir la propagación de la COVID-19 y otras enfermedades graves, peligrosas y contagiosas, que también incluye prohibiciones de reuniones y «medidas administrativas y de otro tipo que sean necesarias para responder y prevenir la propagación de la COVID-19», sin especificar. Estas disposiciones tan vagas permiten que las autoridades cometan abusos al perseguir arbitrariamente a las personas y organizaciones que protestan contra las políticas del Gobierno.

Un proyecto de ley de orden público profundamente problemático exigiría la aprobación de las autoridades para el uso de los espacios públicos y permitiría a las autoridades detener un acto si no se ha pedido autorización.

En cuanto a la tipificación de las protestas laborales como delito; en julio de 2020, el líder sindical Sr. Rong Chun fue detenido y acusado de «incitación a la comisión de un delito grave o a un acto que haya provocado malestar social». Decenas de policías rodearon su casa por la noche y lo detuvieron sin orden judicial. No hay pruebas de que el Sr. Chun haya cometido ningún delito. De hecho, la detención se produce después de que defendiera a los aldeanos en una disputa de tierras a lo largo de la frontera entre Camboya y Viet Nam. También fue detenida el año pasado la Sra. Soy Sros, presidenta de un sindicato local afiliado al Sindicato Colectivo del Movimiento de Trabajadores (CUMW). Fue detenida el 3 de abril de 2020 por la policía de la provincia de Kompong Speu en virtud de una denuncia penal presentada contra ella por su empleador por haber publicado mensajes en Facebook relacionados con un conflicto laboral relativo al despido injusto de varios miembros del sindicato.

En cuanto a los obstáculos para el registro; a pesar de algunas modificaciones en los formularios de solicitud, el registro de los sindicatos sigue siendo difícil, ya que se deniegan solicitudes por razones arbitrarias o por errores técnicos sin ninguna importancia. En un caso, un sindicato presentó su solicitud al MLVT, el 25 de diciembre de 2020, con los diez tipos de documentos (de acuerdo con el *Prakas* núm. 249 y la notificación núm. 039). En la primera semana de febrero de 2021, los dirigentes sindicales locales fueron convocados por primera vez por el MLVT para corregir los errores ortográficos en la carta de presentación y en el perfil de los dirigentes sindicales. El 15 de febrero, los dirigentes sindicales locales volvieron a presentar al MLVT los documentos corregidos. Más de dos meses después, el 7 de mayo de 2021, los dirigentes sindicales locales fueron convocados por segunda vez para corregir el tamaño de las fotos de los dirigentes sindicales de (3x4) a (4x6) y volvieron a presentarlas. A fecha de 18 de mayo de 2021, el sindicato sigue sin estar registrado, después de haber invertido mucho tiempo y recursos para presentar la solicitud. Este caso no es una aberración, ya que otras personas han denunciado maniobras similares por parte de las autoridades para denegar el registro del sindicato por cuestiones que no tienen nada que ver con la comprobación de si los trabajadores han expresado su intención de ser representados por un sindicato.

En cuanto a las cuestiones legislativas; durante muchos años, la Comisión de Expertos y esta comisión han venido planteado preocupaciones con respecto a varios aspectos de la LTU. En diciembre de 2019, se promulgaron varias enmiendas a la Ley. Sin embargo, aún no se ha logrado que la LTU cumpla con el Convenio. Además, los sindicatos indican que el Gobierno no se comprometió significativamente con ellos y se negó a considerar las enmiendas propuestas por el sindicato, encaminadas a garantizar el cumplimiento del Convenio.

Sin ánimo de ser exhaustivo, señalo algunas de nuestras preocupaciones: los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y otros que no están organizados según un modelo de empresa siguen, en la práctica, sin poder constituir sindicatos y afiliarse a ellos, y los docentes que son funcionarios no están cubiertos por la LTU, sino por la regresiva LANGO. Esta ley sigue otorgando un excesivo control financiero a las autoridades, incluyendo la facultad de realizar auditorías ilimitadas, lo que vulnera el derecho de los trabajadores a administrar sus organizaciones. Los criterios de admisibilidad para concurrir a las elecciones sindicales, incluidos los relacionados con la residencia y la alfabetización, niegan el derecho a elegir a los representantes sindicales con plena libertad.

La ley sigue ofreciendo amplios motivos para solicitar la disolución de un sindicato, en lugar de dejar esa cuestión en manos de los estatutos del sindicato. Asimismo, limita los derechos de los sindicatos minoritarios a negociar en nombre de sus propios miembros, lo que no favorece la promoción de la negociación colectiva y afecta al derecho a afiliarse a los sindicatos que se estimen convenientes.

En cuanto a los sindicatos a los que se les niega la capacidad de representar a sus miembros, uno de los hechos más preocupantes es la negativa del MLVT a permitir que los sindicatos de nivel superior representen a sus miembros en los conflictos colectivos.

En un caso, en abril de 2020, se estaba llevando a cabo una conciliación de un conflicto laboral colectivo en el Departamento del Trabajo de Siem Reap y en ella participaron los líderes del sindicato local más representativo, así como el presidente de la federación y el vicepresidente de la confederación. Durante la conciliación, el Jefe de la Oficina de Conflictos declaró que los dirigentes de las federaciones y confederaciones no podían hablar durante la reunión y les amenazó con despedirlos si no cumplían esa

norma. Se les dijo, erróneamente, que no podían participar porque los sindicatos con mayor representatividad no podían tener a nadie que los representara. Es una grave violación del derecho a la libertad sindical negar a un sindicato local el apoyo de los sindicatos de nivel superior a los que está afiliado. Una vez más, esto no es una aberración, ya que otros sindicatos han denunciado que se les ha prohibido representar los intereses de sus miembros en los conflictos colectivos, lo que está garantizado en la ley para los sindicatos reconocidos como organización más representativa siempre que el conflicto no surja del convenio colectivo.

En la práctica, por último, observamos que en todo el país, los dirigentes y miembros de los sindicatos han sido objeto de despidos durante los recortes provocados por la pandemia de COVID-19. Lo mismo está sucediendo en las fábricas textiles de todo el país.

Antes de terminar, señalaré que estamos profundamente preocupados, especialmente en lo que respecta a la violencia y la impunidad, incluida la violencia amparada por el Estado. De hecho, todavía no se ha resuelto el caso de los asesinatos de los Sres. Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy después de tantos años. Han transcurrido siete años y siguen sin resolverse los casos de arrestos y detenciones arbitrarios de sindicalistas tras las protestas de 2014.

Volveré a tratar estos temas con más detalle en mis comentarios finales y, antes de concluir, la Comisión escuchará a los representantes de los trabajadores de Camboya y de otros países sobre estas y otras cuestiones.

Miembros empleadores. Me gustaría comenzar agradeciendo a la representante del Gobierno sus detalladas presentaciones de hoy y saludando sus comentarios sobre el compromiso del Gobierno con la aplicación del Convenio en Camboya.

Me gustaría comenzar tratando una serie de cuestiones legislativas que plantea el caso y que figuran en las observaciones de la Comisión de Expertos. Sin embargo, observo para empezar que la portavoz de los miembros trabajadores ha mencionado varias disposiciones que, en nuestra opinión, quedan fuera del asunto examinado aquí. Los miembros empleadores solo se referirán a las cuestiones legislativas que sí entran en el ámbito de la discusión de este caso.

En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el proceso de preparación de las enmiendas a la LTU, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT. Por lo tanto, señalamos, en primer lugar, que consideramos esto como una medida de progreso en este caso y acogemos con satisfacción la evolución y el compromiso del Gobierno con la OIT y los interlocutores sociales a este respecto.

El Gobierno ha comunicado, en su presentación a la Comisión, que la Ley de Enmienda a la LTU fue promulgada el 3 de enero de 2020 y adjuntó una copia a su presentación. Agradecemos esta información.

La Comisión de Expertos, en sus observaciones anteriores, ha instado al Gobierno a que adopte las medidas apropiadas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios públicos, incluidos los docentes, vean reconocidos sus derechos de libertad sindical y que la legislación se modifique en consecuencia. La Comisión de Expertos, en sus observaciones actuales, ha instado al Gobierno a adoptar las medidas pertinentes y a proporcionar información sobre los derechos de libertad sindical tanto de los funcionarios como de los trabajadores domésticos y de los trabajadores de la economía informal.

Los miembros empleadores solicitan que el Gobierno siga definiendo las medidas legales apropiadas en consulta con los interlocutores sociales para asegurarse de que los funcionarios públicos que no estén amparados por la LTU tengan los derechos de libertad sindical garantizados por el Convenio. Los miembros empleadores alientan al Gobierno a debatir con los interlocutores sociales la posibilidad de permitir la constitución de sindicatos por sector o profesión, así como la eliminación de cualquier dificultad legal para que los trabajadores domésticos establezcan sindicatos o se afilien a ellos.

En sus comentarios anteriores, la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que modificara los artículos 20, 21 y 38 de la LTU para suprimir el requisito de saber leer y escribir en jemer de los criterios de elegibilidad para los extranjeros, y que proporcionara información sobre cualquier novedad al respecto.

Los miembros empleadores señalan que los requisitos de alfabetización de los artículos 20, 21 y 38 de la LTU pueden interferir con la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que garantiza el artículo 3 del Convenio. Si bien estas organizaciones pueden incluir o no dicho requisito en sus propios estatutos, no debe imponerse por ley. Por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno que elimine los requisitos de alfabetización de esta legislación.

En solicitudes anteriores, la Comisión de Expertos había recordado al Gobierno que debía modificar en consecuencia el artículo 28 de la LTU, que establece que un sindicato se disuelve automáticamente en caso de cierre total de una empresa o establecimiento. La Comisión de Expertos había solicitado al Gobierno que tomara las medidas necesarias para modificar el artículo 28 de la LTU mediante la supresión del párrafo 2.

Los miembros empleadores señalan que la disolución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería estar regulada en los estatutos de la organización o ser decidida por un tribunal. Una disolución automática por ley no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio. Por lo tanto, los empleadores piden al Gobierno que derogue el párrafo 2 del artículo 28 de la LTU.

Los miembros empleadores también señalan que, en consonancia con el artículo 3 del Convenio, corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores determinar en sus estatutos las normas y procedimientos para su disolución, cuando esta sea solicitada por sus afiliados. Esto no debería estar reglamentado por ley y, por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno que derogue el artículo 29 de la LTU.

La Comisión de Expertos observó con satisfacción que con las enmiendas de 2019 se había eliminado el artículo 29, *c)* de la LTU. Esta disposición establecía que un sindicato o una asociación de empleadores podía ser disuelto por el Tribunal Laboral en los casos en que los dirigentes, los gerentes o los responsables de la administración fueran declarados culpables de haber cometido un acto grave de mala conducta o un delito en nombre del sindicato o de la asociación de empleadores. Los miembros empleadores observan con satisfacción el efecto de este cambio legal y agradecen el compromiso del Gobierno en la materia.

Al examinar la cuestión de los mecanismos de adjudicación independientes, la Comisión de Expertos había recordado en comentarios anteriores la importancia de un sistema judicial eficaz como salvaguardia contra la impunidad, así como un medio eficaz para proteger los derechos de libertad sindical.

La Comisión de Expertos solicita al Gobierno que continúe proporcionando información con respecto al fortalecimiento del Consejo de Arbitraje, incluidas las medidas adoptadas para garantizar que los laudos del Consejo de Arbitraje se ejecuten debidamente. Los miembros empleadores toman nota con satisfacción de los esfuerzos que está realizando el Gobierno para que el Consejo de Arbitraje sea una institución eficaz y sostenible en el tratamiento de los conflictos laborales. Los miembros empleadores también alientan al Gobierno a continuar sus esfuerzos en este sentido y a proporcionar información sobre las nuevas medidas adoptadas.

En general, los miembros empleadores consideran muy positivos los progresos logrados con las enmiendas legislativas y la respuesta del Gobierno a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia, así como la prestación de apoyo técnico por parte de la Oficina. Saludamos estos pasos y deseamos seguir alentando al Gobierno para que trabaje en pro del pleno cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica.

En lo que se refiere a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, nos limitamos a señalar, muy brevemente, que se han registrado denuncias de detenciones de sindicalistas y de actos violentos. En este momento, queremos decir simplemente que recordamos que la libertad sindical solo puede ejercerse en un clima exento de violencia e intimidación y animamos al Gobierno a que se asegure de tomar todas las medidas para propiciar y fomentar ese clima libre de intimidación.

Miembro trabajador, Camboya. Soy el presidente de la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC). Como delegado de los trabajadores, me gustaría destacar la situación laboral existente en Camboya. He intervenido en la Comisión en exámenes anteriores de este caso, he testificado ante la misión de contactos directos de la OIT en Camboya y he participado en las consultas del Gobierno con vistas a aplicar las recomendaciones. Lamento informar de que los sindicatos y los trabajadores siguen teniendo problemas.

En 2004, los Sres. Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy fueron asesinados. Por el momento, no se ha encontrado a los asesinos. Aún no se ha obtenido justicia en lo relativo a los sindicalistas que participaron en la huelga general para exigir un aumento de los salarios, celebrada en 2013, incluidos los cinco trabajadores asesinados, los 23 trabajadores encarcelados y otras personas acusadas. Instamos al Gobierno a que prosiga las investigaciones para que realmente se haga justicia con estas víctimas.

Los sindicalistas en Camboya se enfrentan a cargos penales y enjuiciamientos civiles al ejercer sus derechos. A finales de 2018, la CLC remitió 58 casos al MLVT de un total de 121 casos. Hasta el momento, solo se han retirado 16 causas penales. Aún quedan por resolver 41 causas civiles.

Instamos al Gobierno a que prosiga la coordinación para retirar todos los cargos pendientes y resolver los 41 conflictos colectivos. El año pasado, dos dirigentes sindicales mujeres se enfrentaron a acusaciones penales inventadas por una farmacéutica local y una empresa de confección después de haber creado un sindicato. Una de ellas fue juzgada en rebeldía y condenada a dos años y medio de prisión y a pagar una multa de 100 000 dólares a la empresa. El tribunal emitió una orden de detención contra ella. El Sr. Rong Chhun, presidente de la Confederación de Sindicatos de Camboya, fue detenido el 31 de julio de 2020. Defendía los intereses de agricultores que habían perdido sus tierras. Permanece en prisión sin fecha de juicio. Instamos al Gobierno a que ponga fin a todas las causas y libere a todos los dirigentes sindicales y los trabajadores.

Lamentamos que las acciones de la hoja de ruta del Gobierno no hayan abordado la esencia de las recomendaciones de la misión de contactos directos ni hayan servido para modificar la aplicación y las prácticas legales.

La LTU, en su versión enmendada, sigue excluyendo a los funcionarios públicos. Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores domésticos siguen sin poder constituir un sindicato habida cuenta del requisito de tener al menos diez trabajadores en el mismo lugar de trabajo. Estas asociaciones de trabajadores no han sido invitadas a asistir a la consulta para modificar la LANGO. Los líderes sindicales se enfrentan constantemente a despidos injustos cuando prestan apoyo a sus afiliados y otros trabajadores frente a los despidos masivos, los actos de discriminación y los cierres de fábricas. Los funcionarios encargados de los conflictos laborales prohíben a las federaciones y sus sindicatos locales, que están reconocidos como los más representativos, representar a sus miembros en las reuniones de conciliación en el lugar de trabajo.

Desde la pandemia, se ha convertido en un patrón sistemático el hecho de que los funcionarios responsables clasifiquen erróneamente los conflictos laborales colectivos relativos a las relaciones laborales, los cierres de empresas y los despidos masivos como conflictos laborales individuales, con el fin de negar los recursos que la legislación concede a los delegados sindicales y a los miembros del sindicato. Estos nuevos obstáculos socavan el papel significativo de los sindicatos en su intento de que nuestros derechos queden protegidos por el Convenio.

La capacidad de los sindicatos de servir eficazmente a los trabajadores y a nuestros afiliados se ve enormemente inhibida por las restricciones de la LTU.

Miembro empleadora, Camboya. Soy vicepresidenta de la Asociación de Empleadores de Camboya y dirijo una organización que representa a todos los sectores relacionados con los asuntos laborales y sociales. Esta asociación se creó en 2005 y llevamos mucho tiempo colaborando con la OIT y sus órganos en la gestión de los asuntos laborales y sociales en Camboya.

Lamentamos encontrarnos ante la Comisión. No es que no hayamos realizado progresos como país. Por el contrario, percibo que los progresos demostrados en la memoria son significativos y que el Gobierno ha sido muy receptivo a los asuntos que nos ocupan. Espero que esta asamblea reconozca las mejoras que ha hecho Camboya; no solo quedan patentes en los comentarios del Informe, sino también en las memorias que ha presentado el Gobierno. Alentamos al Gobierno a que siga reforzando la calidad de las memorias y a que se asegure de que estas se presenten a tiempo para evitar que la Comisión tenga más asuntos que tratar, cuando se ha hecho un buen trabajo en el país para abordar las cuestiones suscitadas.

Me referiré rápidamente a algunos temas para que se entienda mejor cómo funciona el mercado local. En primer lugar, me gustaría comentar que las observaciones iniciales de los miembros trabajadores no estaban relacionadas en su mayoría con el caso que nos ocupa. No podemos aceptar que esta comisión y esta asamblea permitan que se discutan otros asuntos, al margen de los que se exponen en el expediente del caso. No aceptaremos que el resultado de nuestro trabajo trascienda del ámbito del caso descrito. Me gustaría señalar de nuevo que la legislación laboral en Camboya cubre las relaciones laborales en todos nuestros sectores de empleo, excepto el sector público. El sector público se rige por los códigos civiles del Gobierno, así como por otros organismos administrativos gubernamentales, y es un error relacionar ese asunto con las discusiones sobre la LTU, y con la legislación laboral general de Camboya.

Los principios de la libertad sindical están consagrados de forma adecuada en la Constitución y en las leyes. Las metodologías que utilizamos para elaborar nuestras leyes incluyen realmente a todos los interlocutores sociales y exponen nuestros diferentes puntos de vista y opiniones. Además, se concede el tiempo suficiente. Las leyes se elaboran teniendo en cuenta el contexto local y el estado de desarrollo del país.

La prueba de que existe libertad sindical en Camboya se refleja en el número de sindicatos que se han registrado desde la elaboración de la LTU. Como ha mencionado nuestra representante del Gobierno, se han registrado 5 546 sindicatos. Más de 3 000 de los cuales se han registrado en solo 650 fábricas de ropa, calzado y bolsos. Esto representa unos 4,6 sindicatos por empresa.

La proliferación de sindicatos dentro de cada empresa no ha generado grandes resultados para el sector camboyano de la confección, que sufrió huelgas debilitantes antes de la elaboración y la aplicación de la LTU. Por el contrario, se han conseguido convenios colectivos débiles, múltiples huelgas, la desilusión de los afiliados y muchas luchas internas entre los sindicatos.

Creo que es importante señalar que la libertad sindical no implica que no se tenga la responsabilidad de acatar la ley y cumplirla. Es esencial que nuestras leyes aborden los retos del país y ayuden a que este avance hacia unas relaciones laborales más armoniosas y constructivas, y todas las partes deben respetar la ley y rendir cuentas ante ella si la infringen.

Las leyes que se adaptan para considerar el contexto local de nuestro desarrollo como país son muy importantes. Subrayo esto porque el requisito de tener un cierto nivel educativo para los sindicatos, que ahora se ha eliminado de la ley, era fundamental para garantizar que elevamos la calidad del movimiento sindical en Camboya. Dicho esto, el requisito relativo a la educación fue suprimido, pero en el caso de que un extranjero desee convertirse en sindicalista, el Gobierno está totalmente facultado para exigir ciertos niveles de educación a los trabajadores extranjeros dentro del país con el fin de mantener y garantizar la calidad del empleo para los camboyanos.

En Camboya, estamos elaborando leyes partiendo de cero. Nunca habíamos tenido una ley de sindicatos; hemos elaborado una ley de sindicatos. Nunca habíamos tenido una ley de seguridad social; hemos elaborado una ley de seguridad social. Para hacer esto, se necesita que la contraparte sepa leer y escribir, y entienda lo que se está poniendo sobre la mesa. La simple exigencia de saber leer y escribir parece un requisito razonable para dar fuerza a los interlocutores sociales del país, de modo que sean capaces de contribuir eficazmente al desarrollo de la legislación social y laboral.

Solo quería plantear estas cuestiones. Me gustaría subrayar de nuevo que espero que la Comisión reconozca hoy la mejora que ha hecho el país y que sigamos alentando al Gobierno para que refuerce la calidad de sus memorias y garantice que estas se presenten a tiempo para que Camboya pueda seguir desempeñando un papel activo.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**.

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, el derecho de sindicación y la libertad sindical.

Fomentamos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales y apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de dichas normas, y en particular de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido aliados comprometidos con el desarrollo de Camboya, entre otros medios, a través del acuerdo «Todo menos armas» en el marco del sistema generalizado de preferencias de la Unión Europea, gracias al cual Camboya puede vender sus productos en los mercados de la Unión Europea sin aranceles ni cuotas, lo que ha dado lugar a un crecimiento sostenido y a la creación de empleo en las últimas décadas. Sin embargo, debido a las graves y sistemáticas violaciones de los derechos humanos, especialmente del derecho a la participación política y a las libertades fundamentales, desde agosto de 2020, este trato preferencial se suspendió parcialmente.

En cuanto a los derechos laborales y, en particular, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y en referencia a las reformas legislativas, lamentamos que la Comisión encuentre una falta de progreso estructural. Tomamos nota de las modificaciones de la LTU, en particular la ampliación de su cobertura a los trabajadores domésticos, a los docentes que no son funcionarios y a los trabajadores de la economía informal. Sin embargo, a pesar de estos cambios, la revisión de la LTU sigue sin garantizar la conformidad con el Convenio, ya que las disposiciones de la Ley (artículo 10) no permiten la creación de sindicatos por sectores o profesiones, impidiendo así un disfrute efectivo de la libertad sindical y del derecho de sindicación por parte de los trabajadores domésticos y de los trabajadores de la economía informal.

Asimismo, la LANGO sigue contraviniendo los derechos de libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los funcionarios públicos, incluidos los docentes, en virtud del Convenio. En particular, siguen existiendo graves deficiencias en relación con el reconocimiento del derecho de las asociaciones de funcionarios a redactar sus propios estatutos y reglamentos, a elegir representantes, a organizar actividades y a formular programas sin la injerencia de las autoridades públicas.

Instamos al Gobierno a que adopte las medidas apropiadas, en consulta con los interlocutores sociales, y modifique la legislación en consecuencia. También es importante que se garantice y proteja el disfrute pleno y efectivo de estos derechos por parte de los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal. Asimismo, solicitamos al Gobierno que enmiende otras secciones pertinentes de la LTU para responder a las observaciones de la Comisión relativas a la disolución de organizaciones representativas.

Además, subrayamos la necesidad de un sistema judicial independiente que garantice la aplicación efectiva del derecho de sindicación de los interlocutores sociales y proteja su libertad de asociación. Al igual que la Comisión, acogemos con satisfacción el compromiso del Gobierno de reforzar el Consejo de Arbitraje y destacamos su importante papel en la gestión de los conflictos colectivos, así como, posiblemente, de los conflictos individuales en un futuro próximo.

La Unión Europea sigue profundamente preocupada por las noticias sobre el acoso, los ataques y las detenciones a los que se enfrentan continuamente los dirigentes sindicales e insta al Gobierno a que adopte todas las medidas y acciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos y actividades sindicales y que no se presenten cargos penales contra los sindicalistas por ejercer sus derechos en virtud del Convenio.

A este respecto, alentamos al Gobierno a que siga facilitando información sobre todas las causas penales pendientes contra sindicalistas.

La Unión Europea sigue profundamente preocupada por la continua falta de avances o resultados concretos en las investigaciones sobre el asesinato de los tres líderes sindicales, que se remontan a 2004 y 2007, y pide a las autoridades camboyanas que concluyan rápidamente las investigaciones y lleven a los autores de los homicidios ante la justicia.

También alentamos a Camboya a que siga vigilando los despidos debidos a la crisis de la COVID-19, en particular los que parecen estar dirigidos de manera selectiva a los dirigentes sindicales.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán supervisando de cerca la situación en Camboya.

Miembro gubernamental, Tailandia. Tengo el honor de hacer esta declaración en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). Nos congratulamos por los avances de Camboya en la aplicación del Convenio, en particular las recientes enmiendas a la LTU y el creciente número de sindicatos registrados.

Camboya ha demostrado su compromiso y voluntad de trabajar para proteger y promover la libertad sindical de conformidad con las normas internacionales del trabajo. En especial, las autoridades camboyanas, junto con la OIT y la ACNUDH, organizaron una formación para agentes de policía sobre los «Derechos de huelga y manifestación pacífica». Esto es digno de elogio.

Reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Camboya para colaborar activamente con el mecanismo de control de la OIT y sus interlocutores sociales, incluida la presentación puntual de informes de avance periódicos relativos a la Hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT vinculadas con la libertad sindical. Esperamos que Camboya siga llevando a la práctica las recomendaciones de la OIT.

Elogiamos los acuerdos activos de Camboya sobre el mecanismo de diálogo social para avanzar en búsqueda de unas relaciones laborales armoniosas. Con un espíritu constructivo, animamos a Camboya y a sus interlocutores sociales a que sigan empleando el proceso de diálogo social para promover el ejercicio de la libertad sindical.

A la luz de los mencionados avances y logros positivos en la aplicación del Convenio, la ASEAN hace un llamamiento a la OIT y a todos los asociados para que sigan prestando asistencia a Camboya y se comprometan de forma constructiva con el país en este sentido.

Miembro trabajador, Australia. La delegación de los trabajadores suizos y la Internacional de la Educación suscriben esta declaración. La pandemia de COVID-19 ha sido utilizada por el Gobierno para seguir negando la libertad de asociación y de reunión a los trabajadores camboyanos. En el último año se han intensificado la vigilancia de las actividades de los sindicatos, el acoso a sus dirigentes y la injerencia en las protestas sindicales.

El 1.º de julio de 2020, Yang Sophorn, presidenta de la Alianza de Sindicatos de Camboya, recibió una carta en la que se la amenazaba con disolver el sindicato si seguía adelante con la mediación en un conflicto laboral colectivo relacionado con el cierre de una fábrica textil. Debido a las restricciones relacionadas con la COVID-19, la Alianza de Sindicatos de Camboya no pudo celebrar un congreso antes de que expirara su registro.

En julio de 2020, la policía bloqueó una manifestación de trabajadores encabezada por Rong Chhun, presidente de la CCU, por el cierre de la fábrica textil. El 31 de julio de 2020, las autoridades detuvieron a Rong Chhun. Posteriormente se le acusó de «incitación a cometer un delito» y continúa detenido.

El 6 de agosto de 2020, el Departamento del Trabajo amenazó a los presidentes de la Federación Sindical de Trabajadores del Turismo de Camboya y del Sindicato de Le Méridien Angkor con disolver ambos sindicatos por haber organizado huelgas supuestamente ilegales y haber obstruido una vía pública delante de un hotel de lujo.

El 7 de agosto, al menos siete manifestantes fueron detenidos en una protesta de solidaridad que exigía, desoyendo la advertencia del Gobierno, la liberación de Rong Chhun.

El 10 de agosto, la presidenta de la Asociación Independiente del Personal Docente de Camboya (CITA), Sra. Ouk Chayavy, fue agredida y alguien la empujó cuando iba en su motocicleta tras visitar a Rong Chhun en la cárcel. La presidenta de la CITA había iniciado un proceso para presentar peticiones a las Naciones Unidas y a los Estados Unidos de América, exigiendo la liberación de Rong Chhun.

En septiembre de 2020, la policía visitó siete oficinas de organizaciones sindicales para inspeccionar sus registros y los archivos del personal. La policía registró la oficina de la CITA alegando que estaban «realizando un censo» y exigió información sobre el registro y las actividades de la organización.

El 30 de septiembre de 2020, la policía irrumpió en una reunión de la CLC, examinó los documentos de identidad de todos los participantes, la documentación del programa y todos los papeles que encontró. Desde entonces, los propietarios de los locales se niegan a alquilar propiedades a sindicatos u ONG para sus reuniones debido al acoso policial.

El 11 de mayo de 2021, Kang Nakorn, miembro de la Asociación Independiente Democracia de la Economía Informal, fue detenido por la policía cuando estaba recopilando los nombres de los miembros que habían experimentado dificultades económicas durante el brote de COVID-19. El 25 de mayo, Kang Nakorn fue puesto en libertad, pero con la condición de que la Asociación Independiente Democracia de la Economía Informal no hiciese público lo ocurrido.

Imploramos al Gobierno de Camboya que garantice que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima exento de amenazas, intimidación y violencia.

Miembro gubernamental, Estados Unidos. El Gobierno de Camboya ha presentado información a este Comité en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos. Entre los avances que se han producido desde que discutimos este caso por última vez en 2017, se encuentran: las enmiendas a la LTU, de 2016, realizadas en enero de 2020; la formación dirigida a policías que se impartió en octubre de 2019 sobre situaciones de protesta pública y colectiva, y la absolución de seis sindicalistas en mayo de 2019, acusados con cargos penales relacionados con las manifestaciones de enero de 2014.

A pesar de estos esfuerzos, siguen existiendo importantes desafíos. Las Comisión de Expertos toma nota de las continuas denuncias de violencia y detenciones, así como de la falta de progreso en la investigación de las muertes de sindicalistas. Instamos al Gobierno a que siga por el camino de los esfuerzos recientes, priorizando la labor en las áreas siguientes. En primer lugar, garantizar un clima exento de intimidación y violencia, aumentando los esfuerzos para realizar investigaciones, celebrar juicios y conseguir que

los autores rindan cuentas. En segundo lugar, asegurarse de que no se impongan cargos o sanciones penales por el ejercicio pacífico de actividades sindicales, incluida la participación en protestas públicas y colectivas. Solicitamos más información sobre los presuntos delitos y las leyes en virtud de los cuales se detuvo a cinco sindicalistas en agosto de 2020. En tercer lugar, revisar el *Prakas* núm. 249 sobre el registro de sindicatos, teniendo en cuenta las comunicaciones recientes según las cuales algunos sindicatos siguen experimentando dificultades en cuanto al registro. En cuarto lugar, modificar el proceso para determinar la elegibilidad de los casos que examina el Consejo de Arbitraje, proporcionando a este órgano la autoridad para establecer qué conflictos son colectivos. Por último, a pesar de las recientes enmiendas a la LTU, de 2016, es preciso realizar modificaciones adicionales para abordar las lagunas y los problemas de incumplimiento, en particular con respecto al artículo 55 sobre los sindicatos reconocidos como los más representativos, el artículo 28 sobre la autoridad del Gobierno para disolver sindicatos de empresas que se han cerrado, y el capítulo 15, en cuanto a las sanciones excesivamente altas por incumplimiento de la LTU.

Instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para abordar estas cuestiones de larga data, en cumplimiento del Convenio. Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Camboya.

Miembro trabajadora, Japón. Mi intervención cuenta con el apoyo del Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur e IndustriALL. El sector de la confección en Camboya es el más vulnerable, ya que la mayoría de los trabajadores tienen empleos precarios. Sin embargo, a los sindicatos de la confección se les impide sistemáticamente representar los intereses de sus afiliados en relación con los salarios y las reclamaciones de indemnización, y sus dirigentes suelen ser despedidos después de haber solicitado el registro de un sindicato.

El Gobierno ha aprobado varios subdecretos y ha modificado la LTU para aclarar el papel de los sindicatos minoritarios en la representación de los miembros en conflictos laborales colectivos. Sin embargo, el Gobierno sigue sin llevar a la práctica estos cambios. Por el contrario, para representar a sus afiliados, las federaciones nacionales se enfrentan a las dificultades siguientes.

En 2018, los funcionarios que se encargan de los conflictos laborales impidieron a los representantes de la Coalición Sindical Democrática de los Trabajadores de la Confección de Camboya, que es una federación nacional de sindicatos de la confección, hablar y representar a sus miembros en las reuniones de conciliación sobre los casos de despidos discriminatorios de dirigentes sindicales y la mejora de las condiciones de trabajo. Posteriormente, los representantes de la Coalición Sindical Democrática de los Trabajadores de la Confección de Camboya recibieron una carta de advertencia del MLVT.

También son abundantes los casos en que se rechazan las solicitudes de los sindicatos para acudir al Consejo de Arbitraje. Muy a menudo se demuestra que el MLVT no ha iniciado los procedimientos sobre discriminación antisindical previstos en la Ley del Trabajo y ha aceptado los despidos y ceses de dirigentes sindicales de la confección electos que tienen contratos de trabajo no renovables o de corta duración. Cada vez más conflictos laborales, como los casos de despidos masivos, se han remitido al Comité de Resolución de Huelgas y Manifestaciones en lugar de al Consejo de Arbitraje. Este Comité dirige procesos de conciliación dirigidos a garantizar la seguridad pública evitando huelgas y protestas públicas. En todos los casos remitidos al Comité, los sindicatos de la

confección son rechazados y los trabajadores reciben reparaciones y beneficios muy inferiores a los que prevé la ley.

Me gustaría reiterar que, para que los sindicatos puedan ejercer el derecho de libertad sindical, que es el derecho más esencial, debe garantizarse una representación justa de los trabajadores sindicalizados en la resolución de conflictos. Instamos al Gobierno a que agilice su procedimiento para mejorar el sistema judicial, entre otros medios, fortaleciendo las capacidades del Consejo de Arbitraje.

Miembro gubernamental, Suiza. Suiza lamenta el hecho de que tengamos que volver a debatir acerca del cumplimiento del Convenio núm. 87, que es un convenio fundamental, por parte de Camboya. Desde 1999, Camboya figura regularmente en la lista de casos que debe examinar nuestra comisión. Los sindicalistas independientes y los trabajadores de diversos sectores siguen siendo víctimas de discriminación, acoso, amenazas, detenciones o incluso encarcelamiento cuando intentan ejercer sus derechos. De hecho, desde la ratificación, la Comisión de Expertos ha formulado más de 30 recomendaciones. Se han denunciado 11 casos de infracciones ante el Comité de Libertad Sindical, uno de los cuales ya está abierto y dos son objeto de seguimiento.

En la actualidad, Suiza se muestra preocupada por la presión persistente sobre las actividades sindicales y lamenta que la policía siga utilizando métodos violentos e intimidatorios. Por esta razón, Suiza alienta, por un lado, a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para impartir formación a los cuerpos de seguridad y, por otro, a cooperar con la ACNUDH, con el fin de sensibilizar sobre los principios fundamentales de los derechos humanos. La paz se construye mediante el diálogo social y la negociación.

La necesidad de acelerar los procedimientos de investigación, de proporcionar información sobre los procedimientos penales en curso y de realizar el seguimiento de la aplicación del Convenio en la práctica sigue siendo una prioridad.

Por último, Suiza espera que la Ley sobre el Tribunal del Trabajo y la LTU se adapten a las normas internacionales del trabajo.

Observadora, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. Han pasado cinco años desde la promulgación de la LTU de Camboya en 2016. La negociación colectiva sigue siendo una excepción a la hora de regular las relaciones laborales en Camboya. La aplicación de la legislación y el reconocimiento de algunos sindicatos como organización más representativa para la negociación colectiva no han ido acompañados de sanciones eficaces contra la negativa de los empleadores a reconocer a los sindicatos y a negociar, ni de la rendición de cuentas de los organismos administrativos laborales.

Estos retos se están reflejando en el conflicto que está teniendo lugar en un hotel con casino integrado en Phnom Penh. En 2018, el Sindicato de Trabajadores a favor de los Derechos Laborales, que representa al 50 por ciento de los trabajadores de este lugar de trabajo, solicitó ser reconocido como organización más representativa para entablar una negociación colectiva. El sindicato se ha visto atrapado en un prolongado proceso administrativo con la autoridad competente. Hasta la fecha, no se ha concedido ningún certificado de reconocimiento.

Desde 2019, el sindicato se ha puesto en contacto con la dirección para exigir mejores salarios y condiciones de trabajo. Los líderes sindicales y los afiliados han sido objeto de amenazas, intimidación, acoso e injerencias de todo tipo por parte del empleador después de que el sindicato lanzara una campaña en el lugar de trabajo a favor de un salario digno. La presidenta del sindicato fue interrogada por agentes de

policía en reuniones celebradas a la fuerza con la dirección. Más tarde fue suspendida de su puesto de trabajo. Se amenazó a la dirigente sindical con someter a una vigilancia completa su conducta, sus actividades y sus conversaciones.

En septiembre, la autoridad procedió a remitir el conflicto al Consejo de Arbitraje, solicitando la suspensión de la dirigente sindical, a pesar de la petición de 3 800 trabajadores dirigida a las autoridades administrativas del trabajo pidiendo la reincorporación de su dirigente y solicitando una negociación colectiva. El Ministerio mantuvo la suspensión como en un caso de conflicto individual y no proporcionó las vías de recurso que prevé la legislación para las prácticas laborales injustas.

Aunque la Ley del Trabajo de Camboya y la LTU contienen disposiciones claras sobre el derecho a la negociación colectiva, los conflictos laborales colectivos y las vías de recurso en caso de infracción, las autoridades administrativas del trabajo pueden hacerse con el control del proceso mediante obstrucciones y retrasos administrativos. Sin la condición jurídica necesaria para negociar, el sindicato no tiene la entidad institucional y legal para negociar las medidas de seguridad en el lugar de trabajo en el marco de la pandemia o el plan de despido que afecta a 1 329 trabajadores.

Termino mi intervención instando al Gobierno a que garantice el cumplimiento de la LTU con todas las partes de las relaciones de trabajo para la aplicación efectiva del Convenio en Camboya.

Miembro trabajador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Intervengo en nombre de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo. En el debate de esta comisión sobre el cumplimiento del Convenio por parte de Camboya que tuvo lugar en 2017, planteamos serias preocupaciones sobre el mayor operador aeroportuario de Camboya, una multinacional francesa, que dirige tres aeropuertos importantes del país: los de Siem Reap, Phnom Penh y Sihanoukville. En 2017, nos preocupaban las modificaciones unilaterales del convenio colectivo y la discriminación antisindical, entre otras cosas.

Lamentablemente, hoy tenemos que informar de que el operador aeroportuario francés ha estado socavando significativamente la representatividad de la Federación de Trabajadores del Transporte de Camboya (CTWF), afiliada a la ITF, evitando una negociación de buena fe, retrasando un convenio colectivo justo y participando en una mayor discriminación antisindical. En enero de 2019, la CTWF obtuvo el reconocimiento como organización más representativa en Siem Reap y trató de iniciar la negociación. Esta fue rechazada por la empresa con el argumento de querer combinar esa negociación con la de Phnom Penh. En marzo de 2019, cuando la CTWF consiguió ser reconocida como organización más representativa en Phnom Penh, la empresa volvió a aplazar la negociación para que los tres aeropuertos pudieran negociar juntos.

Más recientemente, durante la pandemia, la empresa ha despedido a más de 100 trabajadores y ha iniciado una reestructuración sin involucrar al sindicato. Los despidos afectan de forma desproporcionada a los miembros del sindicato y constituyen una clara violación de los principios de libertad sindical. La autoridad aeroportuaria también sigue ofreciendo paquetes de despido que están por debajo de los mínimos legales.

Aunque la empresa, como resultado de repetidas decisiones del Consejo de Arbitraje, había comenzado finalmente a negociar con el sindicato, esto se ha retrasado de nuevo sin que se hubiesen conseguido muchos avances. Si los despidos siguen

afectando específicamente a miembros del sindicato, esto pondría en peligro a la CTWF y su reconocimiento como organización más representativa.

Una reestructuración empresarial no debería amenazar a los trabajadores sindicalizados y a sus organizaciones. Los despidos dirigidos de forma desproporcionada a los miembros del sindicato no solo ponen en riesgo la capacidad de la CTWF para representar a sus afiliados, sino que también crean un ambiente de miedo que no es propicio para la libertad sindical. Los retrasos en la conclusión de un convenio colectivo también demuestran que el Gobierno no garantiza el derecho a una negociación colectiva significativa.

Además, la multinacional francesa también ha incumplido su responsabilidad en virtud de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y sus obligaciones en consonancia con la Ley francesa relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices y subcontratantes en cuanto a llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro y de abordar los efectos adversos. La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales contemplados en todos los instrumentos de derechos humanos y empresariales y en la Ley francesa relativa al deber de vigilancia. El operador aeroportuario debe readmitir a los trabajadores despedidos y reanudar la negociación colectiva con vistas a concluir un acuerdo sin demora. La libertad sindical y la negociación colectiva no pueden ser un punto ciego en la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Miembro trabajador, Burkina Faso. Camboya ratificó el Convenio en 1999. Desde 2016, la Comisión tiene que intervenir en lo relativo a los incumplimientos en relación con su aplicación. En 2019, Camboya volvió a ser mencionada en alegatos de represión violenta de huelgas por parte de delincuentes contratados con este fin, y de detención de dirigentes sindicales que habían organizado huelgas en el sector de la vivienda.

En cuanto a los casos de asesinatos de sindicalistas, la Comisión ha recomendado que se realicen investigaciones completas e independientes sobre los asesinatos, en particular, de Chea Vichea y Ros Sovannereth, y posteriormente Hy Vuthy, en 2007.

No hay que sentir miedo ni avergonzarse de decir que los fundamentos de la OIT van a la deriva hoy en día. En primer lugar, porque no se ha hecho ningún esfuerzo. Me preocupa que sea esta falta de análisis de las exhortaciones sobre los riesgos del cambio climático, por una parte, lo que ha conducido a la aparición de microorganismos, como la COVID-19, lo cual ha puesto en peligro a casi toda la humanidad.

Representante gubernamental. Mi delegación ha escuchado a todos los oradores y delegados y toma nota de sus declaraciones. Los comentarios constructivos y las opiniones expresadas en la Comisión se examinarán debidamente en Camboya, con miras a garantizar un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical.

Mi delegación asegura que Camboya se compromete a respetar el Convenio. Camboya siempre ha colaborado estrechamente con los interlocutores sociales para promover el ejercicio de la libertad sindical y mantener unas relaciones laborales armoniosas, con la asistencia técnica de la OIT. Mi delegación garantiza que Camboya seguirá colaborando estrechamente con los interlocutores sociales en lo que respecta a la revisión de la LTU y de cualquier otro instrumento jurídico relacionado.

En lo que respecta al derecho de los sindicatos minoritarios a representar a sus miembros en los conflictos laborales, nos gustaría destacar que, en virtud del artículo 59 de la LTU enmendado, los sindicatos minoritarios pueden representar a sus miembros en los conflictos laborales individuales y colectivos que no se deriven de la aplicación del

convenio colectivo. En este sentido, los sindicatos minoritarios o los representantes de los trabajadores, en caso de que no haya sindicato, tienen derecho a representar a sus miembros o a los trabajadores en conflictos laborales colectivos en todos los procedimientos de resolución de conflictos, incluida la conciliación en el MLVT y el Consejo de Arbitraje. Además, la enmienda consistió en añadir el apartado i): «representar de buena fe a sus miembros en la resolución de conflictos laborales colectivos que no se deriven de la ejecución del convenio colectivo» en el artículo 59 de la LTU enmendado. La enmienda pretende aclarar aún más la interpretación errónea de que el sindicato minoritario no tiene derecho a representar a sus miembros en un conflicto laboral colectivo.

A partir de la entrada en vigor de la LTU, el 31 de marzo de 2021, el MLVT remitió 432 conflictos laborales colectivos al Consejo de Arbitraje para su resolución, de los cuales: 30 casos estaban relacionados con el reconocimiento como organización más representativa; 339 casos guardaban relación con la representatividad de sindicatos minoritarios, y 63 casos se referían a la capacidad de los trabajadores que actúan como representantes.

Tras la adopción de la Ley de Enmienda a la LTU, en 2020, el MLVT no ha recibido ninguna queja al respecto. El MLVT seguirá velando por explicar la nueva legislación y reforzar su aplicación.

Aunque esto no entra en el ámbito de la discusión, mi delegación quisiera abordar el alegato relativo a la Ley sobre el Estado de Emergencia. Mi delegación desea recordar que no es excepcional que Camboya tenga una Ley sobre el Estado de Emergencia. De hecho, el mismo tipo de ley se ha aplicado estrictamente en muchos países, mientras que Camboya ni siquiera la ha aplicado desde su aprobación. Es injusto y poco objetivo afirmar que Camboya no respeta los derechos humanos por el mero hecho de tener una Ley sobre el Estado de Emergencia, cuando la misma ley lleva mucho tiempo establecida y se aplica rigurosamente en otros países, sin haber recibido ninguna queja. A pesar de que la COVID-19 ha sumergido al mundo en aguas desconocidas, Camboya nunca ha declarado el estado de emergencia. Incluso en este momento difícil y sin precedentes, Camboya sigue esforzándose por proteger y promover la libertad sindical consagrada en el Convenio.

Mi delegación desea reiterar que las personas son sometidas a juicio o condenadas por la autoridad judicial no por lo que son, sino por los delitos que han cometido. Los derechos sindicales legítimos no deben interpretarse en ninguna circunstancia como un escudo para infringir la ley, lo cual socavaría el Estado de derecho y perjudicaría a los ciudadanos respetuosos de la ley. Las normas internacionales del trabajo no otorgan ningún privilegio de impunidad a los sindicalistas.

Mi delegación quiere asegurar que Camboya seguirá trabajando con las partes interesadas y proporcionará a las partes afectadas asistencia jurídica para concluir sus causas pendientes, especialmente las causas penales. Sin embargo, también hay que destacar que los órganos ejecutivo, legislativo y judicial son independientes entre sí, tal y como garantiza la Constitución del Reino de Camboya, por lo que el Gobierno no desempeña ningún papel en el procedimiento judicial.

Mi delegación desea expresar nuestro sincero agradecimiento a la Comisión por sus observaciones y a todos los Estados miembros de la ASEAN, los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros oradores por su intervención constructiva y el apoyo prestado a Camboya a este respecto.

Miembros empleadores. Me gustaría agradecer a la representante del Gobierno las detalladas presentaciones que ha hecho ante la Comisión y también me gustaría dar las gracias a todos los oradores que han contribuido a esta discusión. Sin embargo, también quisiera reiterar la necesidad de que los oradores se centren en la discusión de los elementos que la Comisión está examinando en este caso. En opinión de los miembros empleadores, no es útil, ni adecuado, mantener discusiones que están al margen del examen concreto de este caso.

Los miembros empleadores han tomado nota de la información escrita y oral proporcionada por la representante del Gobierno y, como se ha mencionado, de la amplia discusión que ha tenido lugar a continuación. Observamos, en primer lugar, que se ha avanzado en la adecuación de ciertos aspectos de la legislación al Convenio, y apreciamos los esfuerzos y el trabajo del Gobierno en este sentido.

También constatamos que aún quedan pendientes varias cuestiones importantes que deben abordarse. Por lo tanto, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que continúe definiendo las medidas legales apropiadas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios que no están cubiertos por la LTU tengan derechos de libertad sindical, tal y como exige el Convenio.

Los miembros empleadores también solicitan al Gobierno que derogue los requisitos mínimos de alfabetización de los artículos 20, 21 y 38 de la LTU para permitir la plena participación. Los miembros empleadores piden asimismo al Gobierno que derogue el párrafo 2 del artículo 28 de la LTU sobre la disolución automática de las organizaciones de trabajadores en caso de cierre de una empresa o un establecimiento; y le piden también que derogue el artículo 29 de la LTU sobre la disolución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a iniciativa de sus afiliados.

Por lo tanto, creemos que estas son algunas de las áreas en las que el Gobierno puede realizar un trabajo adicional, mediante la cooperación con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, según sea necesario.

También indicamos que para que se cumpla el Convenio tanto en la ley como en la práctica, es necesario recordar que la libertad sindical solo puede ejercerse en un entorno exento de violencia e intimidación, por lo que pedimos al Gobierno que se siga impartiendo formación a los agentes de policía sobre el tratamiento de los conflictos laborales y las acciones de protesta.

Asimismo, alentamos al Gobierno a que siga debatiendo con los interlocutores sociales la posibilidad de permitir la constitución de organizaciones de empleadores y de trabajadores por sector o profesión, y los miembros empleadores siguen animando al Gobierno en sus esfuerzos por hacer del Consejo de Arbitraje una institución eficaz y sostenible en la gestión de los conflictos laborales.

Creemos que se ha logrado mucho gracias a los esfuerzos de Camboya para cumplir con el Convenio, tanto en la ley como en la práctica, y aunque queda trabajo por hacer, nos parecen muy alentadores estos esfuerzos y deseamos que quede constancia de ello. Los miembros empleadores también piden al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas que está tomando con respecto a todos estos esfuerzos.

Miembros trabajadores. Agradecemos al Gobierno sus comentarios y damos las gracias por todas las demás contribuciones a la discusión. Los miembros empleadores de Camboya han indicado que varios elementos que hemos planteado no deben discutirse en la Comisión. Quisiéramos referirnos aquí al Reglamento de la Conferencia que establece el mandato de nuestra comisión y que dispone, en el artículo 7, 1, *a)*, que

nuestra comisión examinará las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte.

Debemos afirmar, en particular, que todo lo que hemos dicho hoy está dentro del ámbito de aplicación del Convenio, el ámbito de las observaciones de la Comisión de Expertos y se ajusta a las normas que rigen nuestros debates en la Comisión de la Conferencia.

Como han mencionado muchos de los oradores de hoy, el Gobierno de Camboya sigue cometiendo graves violaciones del derecho de libertad sindical en la ley y en la práctica. Esto ocurre a pesar de la frecuente supervisión de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical y de esta comisión. De hecho, a pesar de las misiones de la OIT, de las hojas de ruta y de la cooperación técnica, no parece que se esté avanzando. Incluso las reformas legislativas que el Gobierno promulgó a finales de 2019 no han supuesto un gran cambio para los trabajadores y los sindicatos, y de hecho todavía quedan muchos obstáculos. Está muy claro que la LTU pretendía limitar los derechos de los sindicatos para representar eficazmente los intereses de sus miembros. Esto se ve agravado por las leyes de emergencia que no tienen caducidad, y que previsiblemente permanecerán vigentes mucho después de que la pandemia haya remitido.

Pero permítanme volver a la cuestión de la violencia antisindical, a la que me referí en mis comentarios iniciales. La violencia, incluido el asesinato, no se tolerará nunca. Nosotros, en el Grupo de Trabajadores, nunca olvidaremos a nuestros amigos caídos y seguiremos sacando a relucir sus casos hasta que se haga justicia. Han pasado diecisiete años desde que Chea Vichea y Ros Sovannareth fueron asesinados y catorce años desde el asesinato de Hy Vuthy. No hay excusa para que estos casos sigan sin resolverse y los autores materiales e intelectuales de estos crímenes sigan libres. Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la falta de resultados concretos. Instamos encarecidamente al Gobierno a que ponga fin a la impunidad y obligue a todos los responsables a rendir cuentas.

También es intolerable la violencia policial hacia los trabajadores y sindicalistas. No se trata simplemente de una cuestión de formación, aunque la acogemos con satisfacción para que los agentes conozcan al menos los derechos de los manifestantes y actúen de acuerdo con el derecho internacional y las mejores prácticas. Sin embargo, en nuestra opinión, la violencia perpetrada por la policía refleja el escaso valor que el Gobierno otorga a la labor de los trabajadores y al papel de los sindicatos. Hasta que el Gobierno no deje claro que los sindicatos son una parte importante de la sociedad y que sus esfuerzos por construir unas relaciones laborales sanas deben ser valorados en lugar de reprimidos, no puede sorprendernos que la policía siga ejerciendo la violencia contra ellos. Hasta que esto cambie, me preocupa que los manuales simplemente se ignoren.

Por último, observo que, después de siete años, varios sindicalistas todavía tienen cargos penales o civiles pendientes contra ellos por su participación en las manifestaciones de principios de 2014. No perdamos de vista por qué protestaban los trabajadores. Los trabajadores protestaban para reclamar un salario mínimo digno porque el actual sigue siendo demasiado bajo. En respuesta, la policía militar abrió fuego contra los trabajadores del sector de la confección que protestaban en la calle Veng Sreng el 3 de enero, matando e hiriendo a varios de ellos. En primer lugar, no hay razón para que ningún trabajador haya sido acusado en relación con el ejercicio pacífico del derecho de reunión y de asociación. Sencillamente es inaceptable que algunas causas sigan pendientes, manteniendo a estos trabajadores bajo la amenaza de un posible encarcelamiento o de multas muy elevadas.

Los miembros trabajadores insisten en que el Gobierno de Camboya tome medidas significativas con respecto a la libertad sindical. Así, recomendamos las siguientes conclusiones:

- abstenerse de arrestar, detener y someter a juicio arbitrariamente a los sindicalistas por llevar a cabo una actividad sindical legítima y retirar todos los cargos contra aquellos que han sido acusados de este modo;
- proporcionar a la Comisión de Expertos información relativa a las investigaciones sobre los asesinatos y los actos de violencia perpetrados contra dirigentes sindicales, y garantizar que los autores e instigadores de los crímenes sean llevados ante la justicia;
- garantizar que se investiguen rápidamente los actos de discriminación antisindical y que, en caso de verificarse, se apliquen medidas correctivas adecuadas y sanciones disuasorias;
- con la ayuda de la asistencia técnica de la OIT, elaborar directrices, un código de prácticas o un manual sobre la vigilancia y el tratamiento de las acciones colectivas y de protesta;
- modificar la LTU, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar el cumplimiento del Convenio;
- garantizar que los trabajadores puedan registrar sindicatos mediante un proceso sencillo, objetivo y transparente;
- asegurarse de que los docentes, los funcionarios, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal puedan constituir sindicatos, y afiliarse a ellos, en la legislación y en la práctica, de acuerdo con el Convenio;
- garantizar que todos los sindicatos tengan derecho a representar a sus miembros en conflictos colectivos en los procedimientos de resolución a nivel empresarial y ministerial, así como ante el Consejo de Arbitraje, y
- asegurarse de que las decisiones vinculantes del Consejo de Arbitraje se apliquen efectivamente.

Instamos al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por escrito y oralmente por la representante gubernamental, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión expresó una profunda preocupación por los continuos actos de violencia contra trabajadores, los arrestos de sindicalistas en relación con sus actividades, así como la falta de investigaciones eficaces y oportunas en lo relativo a estos incidentes.

A este respecto, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **investigue todos los alegatos de represión violenta de la actividad sindical y la detención de dirigentes sindicales;**
- **tome todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de investigación de los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth**

(en 2004) y Hy Vuthy (en 2007), y garantice de que se lleve ante la justicia a los autores de estos crímenes;

- **despliegue todos los esfuerzos necesarios para se resuelvan los procedimientos judiciales contra sindicalistas relativos a los incidentes acontecidos durante las manifestaciones de enero de 2014, y garantice que no se impongan cargos penales o sanciones por el ejercicio pacífico de actividades sindicales y que se retiren todos los cargos penales contra los sindicalistas acusados con relación a dichas manifestaciones, y**
- **adopte todas las medidas necesarias para poner fin a los arrestos, la detención y la persecución arbitrarios a los que se somete a los sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales legítimas.**

Asimismo, la Comisión tomó nota de que, aunque se han dado pasos positivos en el proceso de adecuar la legislación al Convenio, sigue habiendo graves cuestiones relativas al cumplimiento por resolver.

Tras examinar el asunto y teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión que se entabló a continuación, la Comisión exhorta al Gobierno de Camboya a:

- **comunicar los informes de los tres comités encargados de las investigaciones de los asesinatos y los actos violentos perpetrados contra sindicalistas a la Comisión de Expertos;**
- **garantizar que se investiguen sin demora los actos de discriminación antisindical y que, si se comprueban, se impongan reparaciones y sanciones disuasivas adecuadas;**
- **gracias a la asistencia técnica de la OIT, elaborar directrices, un código de prácticas o un manual sobre la gestión y la vigilancia de las acciones colectivas y de protesta;**
- **modificar la Ley de Sindicatos (LTU), en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar el cumplimiento del Convenio;**
- **asegurarse de que los trabajadores puedan registrar sus sindicatos mediante un proceso sencillo, objetivo y transparente;**
- **seguir definiendo medidas jurídicas apropiadas, en consulta con los interlocutores sociales, para que los docentes, los trabajadores domésticos y los funcionarios públicos que no están cubiertos por la LTU gocen de sus derechos de libertad sindical en virtud del Convenio;**
- **eliminar el requisito de alfabetización de los artículos 20, 21 y 38 de la LTU; suprimir el párrafo 2 del artículo 28 de la LTU sobre la disolución automática de las organizaciones de trabajadores en caso de cierre completo de su empresa o establecimiento y derogar el artículo 29 de la LTU relativo a la disolución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a iniciativa de sus afiliados;**
- **debatir con los interlocutores sociales la posibilidad de constituir organizaciones de empleadores y de trabajadores por sector o profesión, y**
- **redoblar sus esfuerzos para que el Consejo de Arbitraje sea una institución eficaz y sostenible en la que tratar los conflictos laborales y garantizar que sus decisiones vinculantes se apliquen en la ley y en la práctica.**

La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información acerca de las medidas adoptadas sobre todas estas cuestiones a la Comisión de Expertos antes de su reunión de noviembre de 2021.

Por último, la Comisión recomienda al Gobierno que acepte una misión de contactos directos lo antes posible con el fin de dar pleno efecto a estas conclusiones y le pide que comunique los progresos realizados a la Comisión de Expertos antes de su reunión de noviembre de 2021.

Representante gubernamental. Camboya toma nota de las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión. Camboya seguirá colaborando estrechamente con las partes interesadas pertinentes para proteger y promover la libertad sindical, de conformidad con el Convenio. Mi delegación asegura que mi país sigue comprometido con los derechos y las obligaciones establecidos en los relevantes instrumentos en los que es parte.

Sin embargo, mi delegación lamenta tomar nota de que, a pesar de nuestros ímprobos esfuerzos y las informaciones y aclaraciones que hemos proporcionado, se siguen escogiendo algunas cuestiones para describir el ejercicio de la libertad sindical en Camboya desde un prisma pesimista, haciendo caso omiso del progreso real que se ha realizado en el terreno. Señalamos que estos temas no son actuales y ya se han abordado al llevar a la práctica la hoja de ruta. Los avances se han ido comunicando puntualmente a la OIT. Camboya seguirá trabajando codo con codo con nuestros interlocutores sociales para actualizar la hoja de ruta y los progresos se comunicarán en su debido momento.

En cuanto a las acusaciones infundadas, nos gustaría reiterar que en Camboya no se detiene a sindicalistas en relación con sus actividades sindicales. Los tribunales juzgan y condenan a personas por los delitos que han cometido.

Una vez más, mi delegación expresa su agradecimiento a todos los delegados por sus valiosas intervenciones y a la OIT y otros asociados por el amplio respaldo que han brindado a Camboya, que se beneficia de la asistencia técnica continua de la OIT.

No obstante, mi delegación solicita que se le conceda el tiempo adecuado para examinar y llevar a la práctica las recomendaciones de la Comisión, en especial en estos tiempos tan difíciles y sin precedentes. No debería contemplarse la misión de contactos directos en esta ocasión, dado que no se trata de un incumplimiento grave del Convenio.

A pesar de los grandes desafíos que se plantean, mi delegación asegura que Camboya presentará una memoria detallada de aquí a noviembre de 2021 y solicita a la Comisión de Expertos que considere más adelante si es preciso enviar una misión de contactos directos.

Mozambique (ratificación: 1996)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

La información cubre sectores distintos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como se indica a continuación:

1. La Comisión de Expertos pide al Gobierno que proporcione información exhaustiva sobre los resultados obtenidos y los retos encarados para lograr los objetivos establecidos en la Política Nacional de Empleo, en particular sobre los resultados de los programas implantados para estimular el crecimiento y el desarrollo económico, mejorar las condiciones de vida y de trabajo, responder a las necesidades del mercado de trabajo y afrontar el desempleo y el subempleo

- El Gobierno aprobó la Política Nacional de Empleo (PNE) en 2016, y el Plan de Acción 2018-2022 respectivo, que contiene ocho pilares, a saber: 1) el desarrollo del capital humano; 2) la creación de nuevos empleos; 3) la armonización y priorización de las políticas y estrategias sectoriales; 4) la promoción de empleo decente, productivo y sostenible; 5) la mejora del sistema de información sobre el mercado de trabajo; 6) la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo; 7) el fortalecimiento de la cooperación internacional, y 8) los asuntos transversales.
- En el periodo 2015-2019, se registraron 1 893 921 empleos, 478 904 de ellos en 2019.
- En 2020, debido al impacto de la pandemia de COVID-19, los empleos disminuyeron un 47,05 por ciento en relación con 2019, alcanzando 253 542.
- De este total, 162 893 fueron nuevos empleos; 90 649 fueron el primer empleo de una persona; 158 468 fueron empleos permanentes; 69 311 fueron empleos estacionales y 25 763 empleos temporales; 153 171 fueron empleos ocupados por jóvenes, lo que corresponde al 60,4 por ciento, y 62 293 fueron empleos ocupados por mujeres, lo que corresponde al 25 por ciento del total.
- La inflación promedio fue del 3,14 por ciento, frente al 2,78 por ciento registrado en 2019, por debajo del promedio del 6,6 previsto para el año 2020, y el producto interior bruto (PIB) de 2020 registró un descenso del 1,28 por ciento, lo que contrasta con el aumento del 2,29 experimentado en 2019.
- La red eléctrica nacional se expandió, estableciendo 222 640 nuevas conexiones domiciliarias, por lo que el número de consumidores domésticos ascendió a 9 997 425, lo que corresponde al 38 por ciento del acceso a la energía en el territorio nacional; la construcción de cinco nuevas cisternas de suministro de agua en las zonas rurales y de dos nuevas cisternas de suministro de agua en las ciudades, lo cual culminó con el establecimiento de aproximadamente 38 677 conexiones domiciliaras, beneficiando a aproximadamente 114 000 habitantes.
- La adopción de medidas de política fiscal y monetaria sostenible para ayudar al sector privado a afrontar el impacto económico de la pandemia de COVID-19. Dentro del alcance de esta medida y con el fin de proporcionar una mayor resiliencia al sistema financiero de Mozambique, para afrontar los crecientes riesgos dimanantes del impacto macroeconómico de la COVID-19, el Banco de Mozambique decidió liberar 500 millones de dólares de los Estados Unidos. a fin de establecer una línea de crédito

para los bancos comerciales, con el objetivo de permitirles tener una mayor liquidez en moneda extranjera para cubrir las importaciones de bienes y servicios.

- La introducción de nuevas modalidades de trabajo, dependiendo de las especificidades del área de actividad, asegurando, sin embargo, las medidas preventivas adoptadas por el sector de la salud y los mecanismos para controlar la eficacia.
- La creación de formas alternativas de cuidado para sustituir el cuidado cara a cara en las instituciones públicas y privadas.
- La adopción de medidas, en particular: i) la concesión de líneas de crédito en la moneda local a bancos locales y la recomendación de reestructurar los créditos de los clientes; ii) la creación de una línea de crédito de 1 600 millones de meticales para apoyar a las pequeñas y medianas empresas, dirigida por el Banco Nacional de Inversión; iii) la suspensión de las interpelaciones, las constituciones atrasadas y las ejecuciones derivadas del retraso del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los créditos bancarios, a condición de que este retraso sea consecuencia de la aplicación de las medidas impuestas por el estado de emergencia nacional; iv) facilidades aduaneras y fiscales, incluida la autorización de salidas anticipadas para la importación de mercancías vinculadas con la prevención y el tratamiento de la COVID-19, la exención de los anticipos, y el aplazamiento del pago de las cotizaciones sociales, entre otras medidas; v) una reducción del 10 por ciento de las tarifas de electricidad del 1.º de junio al 31 de diciembre de 2020, a todos los consumidores (empresas y particulares), y vi) la exención del pago del IVA (el 17 por ciento) sobre el azúcar, los aceites comestibles y jabones, a partir del 26 de mayo y durante un año, a fin de mitigar los costos de estos productos esenciales.

2. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados por sector económico, sexo y edad, sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo y el desempleo

- Según los resultados de la Encuesta de Presupuestos de los Hogares de 2019/2020 (datos preliminares), la tasa de empleo es del 74 por ciento y la tasa de desempleo del 17,5 por ciento.
- La tasa de empleo entre la población de 15 a 35 años es del 66,7 por ciento (del 67,7 por ciento para los hombres y del 65,8 por ciento para las mujeres).
- La tasa de desempleo entre la población de 15 a 35 años es del 17,5 por ciento (del 17,4 por ciento para los hombres y del 17,7 por ciento para las mujeres).

3. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la manera en que la puesta en práctica de la PNE, las Normas de formación previa al empleo y otros programas que proporcionan educación y formación profesional para los jóvenes o que apoyan la iniciativa empresarial de las mujeres y hombres jóvenes han aumentado el acceso de los jóvenes al pleno empleo, productivo y sostenible

- Se firmaron acuerdos para promover las pasantías previas al empleo con el sector empresarial y bancario, y se llevaron a cabo 3 008 pasantías previas al empleo, de las cuales 1 174 beneficiaron a mujeres.
- Se introdujo la formación a distancia en la formación profesional para hacer frente a la pandemia de COVID-19.

- Se revisaron los procedimientos de gestión para el Fondo de Apoyo a las Iniciativas de los Jóvenes y se financiaron 188 proyectos, que beneficiaron a aproximadamente 1 000 jóvenes.
- Se creó un Premio para Jóvenes Creativos y se galardonó a 145 jóvenes en los ámbitos de la iniciativa empresarial, la innovación científica y la creación artística y para la revelación del año.
- Se celebraron foros multigeneracionales para el diálogo con objeto de fomentar la participación y la integración de los jóvenes.
- Se introdujo el programa «My Kit, My job», y se adquirieron y asignaron 741 cajas de herramientas para el empleo independiente, generando 2 101 empleos, 499 de ellos ocupados por mujeres.
- Se introdujo la Regulación de Becas para Niñas con el fin de que se incorporaran a cursos en el sector industrial (ingeniería).
- Se renovó la certificación internacional del Consejo de Formación del Sector de la Construcción y la Ingeniería (ECITB) para un centro de formación.
- Se llevó a cabo la certificación ISO9001 Sistema Internacional de Normas de Gestión de Calidad para un centro de formación.
- Se creó el Catálogo nacional de calificaciones profesionales para certificados laborales y profesionales de educación para los ámbitos de la hotelería y el turismo, la educación, la salud y la seguridad social, la administración y la gestión, la agricultura y la conservación de la naturaleza, la planificación, el mantenimiento industrial, la ingeniería y la producción industrial, las tecnologías de la información y la comunicación, los hidrocarburos, la minería, la construcción civil, las estadísticas, la acuicultura, la pesca y la navegación.

4. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre los resultados de las medidas específicas adoptadas y puestas en práctica en la PNE a fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo y para obtener ingresos entre los hombres y las mujeres, y de cerrar la brecha de género, en particular en lo que respecta a las tasas de alfabetización

- La tasa de matriculación neta para los estudiantes que entraron en el grado 1 a la edad de 6 años fue del 78,9 por ciento (el 78,1 por ciento niñas), en relación con el objetivo inicial del 94 por ciento. La tasa estudiantes/docentes fue del 67 por ciento (educación primaria) en relación con el objetivo anual del 63,6 por ciento.
- Se contrató a 7 570 docentes de enseñanza primaria, en relación con el objetivo inicial de 7 639 docentes.
- Se contrató a 7 266 docentes de alfabetización que beneficiaron a más de 181 000 estudiantes de alfabetización.
- En el ámbito de la educación técnica profesional, se contrató a 104 docentes.
- Se construyeron 551 aulas, en relación con el plan inicial de 1 355, que beneficiaron a 22 110 estudiantes.
- Se adquirieron y distribuyeron 25 120 pupitres, en relación con el plan inicial de 33 875.
- Se admitió a los instructores en los centros de formación profesional.

5. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información, incluida información estadística desglosada por edad y sexo, sobre el impacto de las medidas adoptadas en el ámbito de la educación y la formación profesional, y en su relación con posibles oportunidades de empleo

- En 2020, la red de escuelas creció un 0,75 por ciento, equivalente a 99 escuelas nuevas. En la educación secundaria, la red de escuelas creció un 8,3 por ciento, de 819 escuelas en 2019 a 887 escuelas en 2020.
- En la educación superior, se matricularon un total de 239 602 estudiantes, lo que corresponde a un logro del 99,7 por ciento del objetivo inicial y a un crecimiento del 6 por ciento, en comparación con el año 2019.
- En la educación técnica profesional, se matricularon un total de 93 463 estudiantes, lo que corresponde a un logro del 98,9 por ciento del objetivo inicial y a un crecimiento del 5 por ciento, en comparación con el año 2019.
- En el ámbito de la alfabetización y de la educación no formal, se matricularon 229 329 estudiantes de alfabetización, lo que corresponde al 69 por ciento del objetivo anual.
- Se impartió formación a 3 430 mujeres en materia de iniciativa empresarial y gestión empresarial.
- El Gobierno aprobó la estrategia de género en la elaboración de instrumentos sectoriales del Gobierno.
- Se impartió formación a 1 140 mujeres para que accedieran a recursos productivos y a nuevas oportunidades en la industria extractiva.

6. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre la participación de los interlocutores sociales en la promoción y puesta en práctica de la PNE. La Comisión confía en que el Gobierno no escatimará esfuerzos a fin de adoptar las medidas necesarias en un futuro cercano

- Los interlocutores sociales, en el Comité Consultivo del Trabajo, presentaron, discutieron y aprobaron la política de empleo y el plan de acción respectivo.
- La puesta en práctica del programa «*MozTrabalha*» cubre el ámbito del empleo y este programa cuenta con la participación de los interlocutores sociales.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Director Nacional de Planificación y Cooperación. Es para nosotros un honor, además de una responsabilidad, tomar la palabra para proporcionar un breve informe sobre las respuestas a las preguntas planteadas por la Comisión de Expertos.

La Comisión de Expertos formuló seis preguntas al Gobierno de Mozambique. Las respuestas a estas preguntas se presentaron a tiempo a la Comisión de la Conferencia. Por motivos de tiempo, no compartiré los detalles de esta respuesta, ya que consiste en su mayor parte en datos estadísticos encaminados a evaluar el impacto de la política de empleo en la creación de empleo.

Cabe señalar que la política de empleo vigente en el país se aprobó en 2016, en un proceso en el que participaron los actores pertinentes del mercado de trabajo, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Gobierno estableció asimismo

un plan de acción para la aplicación de la PNE en un proceso en el que tomaron parte los interlocutores sociales.

La falta de capacidad institucional y de recursos financieros para supervisar el impacto de la política de empleo y de otras políticas económicas en el empleo es uno de los grandes retos. Sin unas encuestas sistemáticas de la población activa, es difícil analizar la estructura y la dinámica del mercado de trabajo. A pesar de esta dificultad, en 2015, el Gobierno creó un Observatorio del Mercado de Trabajo, y este Observatorio ha venido estableciendo un sistema de información sobre el mercado de trabajo que ha producido gradualmente algunos indicadores del mercado de trabajo basados en recursos administrativos.

En la actualidad, el Gobierno está preparando una encuesta de la población activa integrada, quince años después de la anterior, y ha concluido recientemente una encuesta de presupuestos de los hogares, que ha incluido una dimensión sobre el empleo. Estas son encuestas que pueden ayudarnos a comprender el impacto de diferentes políticas en la creación de empleo.

Como he señalado antes, hemos presentado las respuestas solicitadas por la Comisión de Expertos, subrayando las políticas fiscales y monetarias que se han adoptado, las medidas para estimular el sector privado en el contexto actual de la COVID-19, las medidas activas para promover el empleo, y algunos indicadores macroeconómicos y del mercado de trabajo. Lamentablemente, debido a la falta de producción de encuestas regulares, sigue siendo un reto observar tendencias en los indicadores del mercado de trabajo. Ante estos retos, el Gobierno proseguirá sus esfuerzos para seguir mejorando las estadísticas sobre el mercado de trabajo con miras a facilitar la supervisión y evaluación del impacto de la política de empleo, y en este proceso agradeceríamos la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores. El caso que nos ocupa hace referencia a la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio núm. 122 por el Gobierno de Mozambique. El Convenio núm. 122 es un Convenio prioritario de la OIT que, en esencia, exige que los Estados Miembros ratificantes declaren y persigan como objetivo importante una política activa concebida para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Si bien el Convenio no describe los medios y estrategias para lograr este objetivo, debería reconocerse el principal papel del sector privado y la necesidad de un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles para alcanzar dicho objetivo. Los miembros empleadores confían en que, en sus futuras evaluaciones del Convenio en Mozambique, la Comisión de Expertos tome debidamente en consideración un entorno favorable a las empresas sostenibles, tal como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

En la actualidad, retomando el caso de Mozambique, esta es la primera vez que la Comisión ha discutido la aplicación del Convenio por Mozambique, en la legislación y en la práctica. El Convenio fue ratificado por el Gobierno de Mozambique en 1996. Lamentablemente, debido a la ausencia de memoria del Gobierno, la Comisión de Expertos reiteró sus observaciones de 2017 en dos ocasiones, en 2019 y 2020.

Sin embargo, agradecemos al Gobierno la información escrita y su presentación anterior sobre este caso, respondiendo a la observación de la Comisión de Expertos. Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para recordar a todos los Estados Miembros que cumplan sus obligaciones constitucionales de presentación de memorias y, ante todo, que suministren información actualizada sobra la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los convenios ratificados. Esta información es absolutamente fundamental

para ayudar a la Comisión de Expertos en su evaluación no vinculante y para facilitar nuestras discusiones en esta comisión. Por lo tanto, alentamos al Gobierno de Mozambique a que cumpla sus obligaciones constitucionales de envío de memorias.

Este caso también hace referencia a la manera en que, tras recibir asistencia técnica de la OIT, Mozambique adoptó una Política Nacional de Empleo en 2016, de conformidad con su realidad nacional y en consulta con los interlocutores sociales, a fin de promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La política tiene por objeto promover la creación de empleo, la iniciativa empresarial y el empleo sostenible. Incluye entre sus principales objetivos: la creación de nuevos empleos; la puesta en práctica de programas que contribuyan a incrementar la productividad, la competitividad y el desarrollo del capital humano; el establecimiento de las condiciones institucionales necesarias para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, y la armonización efectiva de las políticas sectoriales, así como un marco institucional para el empleo y el empleo independiente.

Es importante subrayar que, en consonancia con el artículo 3 del Convenio, la política también fue el resultado del diálogo social tripartito, ya que fue examinada por la Comisión Consultiva Laboral antes de su adopción, y sigue siendo supervisada con el apoyo de los interlocutores sociales en la Comisión y por el observatorio del desarrollo.

Además, tomamos nota de que el Gobierno ha adoptado recientemente el plan de acción relacionado con la PNE para el periodo 2018-2022. Al escuchar al Gobierno, también hemos sabido la manera en que el plan de acción se ha adaptado a la situación específica causada por la pandemia de COVID-19 en el país, teniendo en cuenta la reducción de los empleos el año pasado, así como las dificultades económicas a las que se enfrenta el sector privado.

La pandemia ha puesto de relieve la importancia del sector privado, el innegable valor de las pequeñas y medianas empresas, y la pertinencia de las cadenas mundiales de suministro. Los entornos favorables a las empresas no son un objetivo, sino que proporcionan la base para la generación de empleo, el crecimiento y el desarrollo sostenible, también en Mozambique.

Las empresas en Mozambique necesitan que el Gobierno haga lo que solo pueden hacer los Gobiernos, a saber, facilitar y crear un entorno propicio para el crecimiento y la resiliencia del sector privado, para poder crear empleo productivo. En ausencia de Gobiernos que creen tal entorno, el crecimiento no puede tener lugar, y no pueden generarse empleos productivos. Un entorno empresarial favorable es esencial para crear un entorno estable, previsible e incentivador para la inversión, la innovación y el empleo, lo cual es fundamental para cualquier recuperación sostenida e intensiva en empleo de la crisis de la COVID-19.

Por lo tanto, invitamos al Gobierno a comunicar información actualizada a la Comisión de Expertos sobre la puesta en práctica del Plan de Acción de 2018-2022, incluidos datos estadísticos sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país.

Invitamos asimismo al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre el entorno empresarial propicio en Mozambique para la creación de empleo, y sobre la manera en que el plan nacional de acción sobre la política de empleo y un entorno favorable a las empresas van de la mano y están teniendo un impacto sobre el terreno. Esta información es importante porque ahora tenemos que ver el impacto sobre el terreno de la política y el plan de acción.

En lo tocante al empleo juvenil, acogemos con agrado los esfuerzos realizados para promover la inversión a fin de crear empleo para los jóvenes, y tomamos nota de que la PNE establece líneas de acción para promover la iniciativa empresarial de los jóvenes a través de programas de formación, especialmente en las zonas rurales, y del aumento del acceso al crédito, la inversión en formación destinada a los jóvenes, y el incremento de las pasantías disponibles para los jóvenes.

Tomamos nota de que el Gobierno ha organizado conferencias de sensibilización sobre las normas relativas a las pasantías previas al trabajo a nivel nacional y provincial, con objeto de alentar a las empresas a contratar a jóvenes pasantes, y de que el Gobierno ha establecido programas iniciales para apoyar las iniciativas empresariales emprendidas por los jóvenes.

Invitamos al Gobierno a proporcionar información detallada sobre la manera en que la aplicación de la PNE, y la puesta en marcha de su plan de acción y de diferentes programas gubernamentales que proporcionan educación y formación a los jóvenes y apoyan la iniciativa empresarial de las mujeres y hombres jóvenes, han aumentado o dificultado el acceso de los jóvenes a oportunidades de pleno empleo, productivo y libremente elegido. También invitamos al Gobierno a informar a la Comisión de Expertos sobre la manera en que la Política Nacional de Empleo, el plan de acción y los diferentes programas gubernamentales tienen en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles a fin de garantizar un enfoque equilibrado.

En lo que respecta al empleo de las mujeres, señalamos que la PNE insta a tomar medidas para promover el empleo de las mujeres, también en las ocupaciones tradicionalmente masculinas; conceder prioridad a la educación y a la formación profesional con el fin de promover iguales oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres, y eliminar la discriminación de género en el acceso al empleo. Invitamos al Gobierno a comunicar información detallada sobre el impacto concreto de la PNE en el acceso de las mujeres al pleno empleo, productivo y libremente elegido, incluido cualquier reto y obstáculo al que puedan estar enfrentándose.

Por último, en relación con la educación y la formación profesional, tomamos nota de la indicación del Gobierno de que el acceso a la enseñanza secundaria en el país es limitado, y de que la tasa de finalización de la enseñanza secundaria sigue siendo muy baja, al alcanzar apenas el 13 por ciento. La pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado del trabajo también es escasa. Tomamos nota de que el Gobierno se refiere a las reformas introducidas en los ámbitos de la educación y la formación profesional a fin de encarar estos retos. Por lo tanto, alentamos al Gobierno a mostrar que las políticas y programas de educación y formación profesional se definan y lleven a cabo en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores.

Miembros trabajadores. Lamentamos profundamente que la Comisión de Expertos no haya recibido la memoria del Gobierno desde 2016, y que haya tenido que reiterar sus comentarios anteriores al no recibir información actualizada. Agradecemos la información escrita comunicada por el Gobierno a la Comisión, pero lamentamos que esta información no se haya proporcionado oportunamente a la Comisión de Expertos.

Según las últimas estadísticas disponibles de 2016, la tasa de pobreza entre la población de Mozambique oscila entre el 41 y el 45 por ciento, lo que representa más de 10 millones de personas. Sobre la base de un estudio reciente, la tasa de desempleo se estimó en el 17,5 por ciento entre 2019 y 2020. Tomamos nota de estas cifras preocupantes, que ponen de relieve la necesidad de que el Gobierno adopte y aplique

políticas de empleo inclusivas centradas en la creación de empleos decentes y seguros, con sólidas medidas de protección social.

Tomamos nota de que Mozambique adoptó una Política Nacional de Empleo en 2016 con la asistencia técnica de la OIT. Esta política está encaminada a promover la creación de empleo, la iniciativa empresarial y el empleo sostenible a fin de contribuir al desarrollo económico y social del país y al bienestar de la población. Fue complementada ulteriormente por un Plan de Acción para 2018-2022 y por un Plan de Aplicación para 2021-2024. Lamentablemente, el Gobierno no proporciona información sobre los resultados obtenidos o sobre las dificultades que han surgido para llevar a cabo estos planes, o para lograr los objetivos de política.

Sin embargo, tomamos nota de que, en septiembre de 2016, el Gobierno y la OIT emprendieron el proyecto «Trabajo decente para la transformación sostenible e inclusiva en Mozambique, también conocido como «*MozTrabalha*». Este proyecto, que finalizará en 2021, tiene por objeto apoyar la aplicación de la PNE promoviendo inversiones en infraestructuras de mercado intensivas en empleo, estimulando los empleos verdes a través del desarrollo de las pymes, y fomentando el empoderamiento económico de las mujeres. Las principales actividades del proyecto consisten en recopilar información sobre el mercado de trabajo, los procesos de política y la capacidad institucional, difundiendo información sobre la Política nacional de empleo y llevando a cabo proyectos experimentales para introducir programas de inversión con alto coeficiente de empleo en sectores y regiones seleccionados.

Si bien reconocemos los esfuerzos del Gobierno por aplicar su política nacional de empleo, nos preocupa que estas medidas no atiendan las necesidades de los trabajadores y no brinden las protecciones necesarias en consonancia con el ámbito de aplicación del Convenio.

Mozambique se enfrenta a retos enormes. Nueve de cada diez trabajadores están ocupados en la economía informal, con acceso limitado o inexistente a la protección social. Debido a la concentración de la fuerza de trabajo de Mozambique en la agricultura de subsistencia y las empresas informales de baja productividad, el país se caracteriza por altos niveles de vulnerabilidad individual y de los hogares, en particular en las zonas rurales situadas en las áreas septentrionales y centrales el país. Además, la pandemia ha tenido efectos devastadores en la economía. Según el Instituto Nacional de Estadística, más de 80 000 empresas que emplean a 3 300 000 trabajadores se han visto afectadas por la pandemia. Existe una reducción de los empleos de aproximadamente el 47 por ciento en relación con 2019, es decir, se han perdido más de 250 000 empleos.

A la luz de estas realidades, el Gobierno debe llevar a cabo una política nacional encaminada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, superar el desempleo y el subempleo, y mejorar los niveles de vida en todo el país. Deben adoptarse medidas específicas para crear vías hacia la formalización de la economía informal de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), a fin de promover la inversión en la creación de trabajo decente, estable y duradero, y de reducir la pobreza. En el contexto de las políticas de recuperación después de la pandemia, las políticas deben atender en especial las necesidades de los trabajadores que se han visto gravemente afectados por la pandemia y sus consecuencias, debido a su sobreexposición al riesgo de infección, su falta de protección, o su mayor vulnerabilidad a la exclusión del mercado de trabajo.

Además, tomamos nota de que la Política Nacional de Empleo ha establecido objetivos concretos para promover el empleo de los jóvenes y las mujeres. En relación

con esto, la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre la manera en que la aplicación de la política y de las medidas que la acompañan había aumentado el acceso al empleo, la igualdad de trato en el empleo y las oportunidades de formación. En relación con esto último, la Comisión de Expertos había tomado nota de retos importantes en la educación y formación profesional, en particular en el acceso a la enseñanza secundaria, la baja tasa de finalización de la enseñanza secundaria y la escasa pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno ha indicado que ha llevado a cabo varios programas para alentar las pasantías en ciertos sectores, como el sector bancario, y para promover el autoempleo. El Gobierno también proporciona estadísticas sobre la contratación de docentes en las escuelas primarias y la educación técnica profesional, y sobre la construcción de escuelas. Acogemos con agrado estos avances.

Sin embargo, el panorama presentado es incompleto, y no permite evaluar plenamente los efectos de estos programas. Deben adoptarse medidas firmes e impactantes orientadas a una economía intensiva en empleo, a la promoción de la inversión en la creación de empleo decente, estable y duradera, y a la mitigación de la pobreza. Su diseño y aplicación deben basarse en un análisis profundo y detenido de la composición de la fuerza de trabajo, el empleo y el mercado de trabajo en el país. Por consiguiente, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que se proporcionen datos estadísticos más detallados y contextuales, en particular sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país.

Por último, tomamos nota de que la Comisión Consultiva Laboral y el Observatorio son los organismos a los que se ha encomendado el seguimiento de la aplicación de la Política Nacional de Empleo. Sin embargo, a pesar de la solicitud específica de la Comisión sobre este punto, el Gobierno no proporciona información sobre la participación de los interlocutores sociales en estas dos instituciones. Recordamos que para que la Política Nacional de Empleo tenga éxito, debe incluir plenamente a los interlocutores sociales en su diseño, aplicación y revisión. Subrayamos la necesidad de establecer mecanismos sólidos para la consulta de los interlocutores sociales.

Interpretación del portugués: **miembro trabajador, Mozambique**. Hablo en nombre de la Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM). El 23 de diciembre de 1996, Mozambique ratificó el Convenio núm. 122. En el contexto de su nacionalización de este instrumento, el Gobierno adoptó su primera Política Nacional de Empleo en 2016, que se concibió para garantizar la participación de todos los interlocutores sociales —el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. El Plan Nacional de Acción es un instrumento muy valioso para promover el empleo en cualquier país y en el caso particular de Mozambique. Por norma, esta política es algo que establece el marco general sobre la manera en que los interlocutores sociales están promoviendo y aplicando las leyes. Los sindicatos, como representantes y defensores de los trabajadores, son actores esenciales. Esto siempre debe tenerse en cuenta cuando se trata de iniciativas relacionadas con el empleo.

Además de un instrumento para la inclusión social, el empleo es un medio para luchar contra la pobreza, y para reducir desigualdades sociales, la mendicidad y la delincuencia, porque esos factores a menudo causan y exacerban la inestabilidad y los conflictos en los países en desarrollo, como Mozambique.

El nivel de desempleo notificado por la Política nacional de empleo, que contiene estadísticas para 2014-2015, presenta un panorama preocupante cuando se trata del logro de niveles aceptables de empleabilidad en el país. Más preocupantes todavía son

el tipo de empleos que contribuyen a dichas estadísticas, porque a menudo no cumplen los criterios para el trabajo decente.

El hecho de que Mozambique tenga que aparecer en esta reunión de la Comisión tras los comentarios formulados por la Comisión de Expertos pone de relieve la debilidad de los mecanismos que se han aplicado en el marco de la PNE, así como la incapacidad del país de transformar la política en una hoja de ruta práctica para beneficiar a su población y a las instituciones pertinentes. En nuestra opinión, la PNE no debería ser meramente un instrumento político; también debería ser un instrumento práctico para la promoción del empleo.

Los trabajadores en Mozambique reconocen los esfuerzos que ha estado realizando el Gobierno para garantizar que más mozambiqueños, en particular los jóvenes mozambiqueños, puedan tener acceso al empleo. También apreciamos la información proporcionada por el Observatorio Nacional del Empleo. Acogemos igualmente con agrado una serie de iniciativas concebidas por el Secretario de Estado para la Juventud y el Empleo. Estas merecen que se las fomente. Sin embargo, persisten las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores. Por ejemplo, uno de los pilares de una política de empleo es el trabajo decente, por lo que es inconcebible que un país como Mozambique no tenga un Programa de Trabajo Decente por País que sea un instrumento rector para la cantidad y calidad de los empleos que se han de crear.

Los trabajadores entienden que la creación de empleos no incumbe únicamente al Gobierno. Esta responsabilidad también recae sobre el sector privado. En efecto, cuando hablamos del sector privado, deberíamos tener en cuenta el papel que este desempeña en el empleo. Sin embargo, consideramos que el sector privado debería redoblar sus esfuerzos para crear empleos seguros y sostenibles, especialmente empleos en los que se gocen de ciertos derechos.

No basta con hablar de flexibilidad o de simplicidad en la formulación de políticas. En los últimos años, el Gobierno ha aprobado muchas iniciativas y, en nuestra opinión, los resultados han dejado que desear.

Como es bien sabido, la creación de empleos decentes y la protección de los derechos de los trabajadores son objetivos esenciales para los sindicatos en todo el mundo. En el caso concreto de la OTM y de la Confederación Nacional de los Sindicatos Independientes y Libres de Mozambique, y del movimiento sindical en general, consideramos que es necesario fortalecer el diálogo social inclusivo cuando se trata del empleo y de los empleos.

Mozambique no es una isla, y para sensibilizar sobre la PNE, y sobre cómo aplicarla, el Gobierno debería haber proporcionado oportunamente más información a la Comisión de Expertos, como parte de sus obligaciones de envío periódico de memorias. El Grupo de los Trabajadores no comprende por qué ha habido este retraso, y confiamos en que no se deba a un mero descuido. Confiamos en que, en el futuro, el Gobierno de Mozambique cumpla con sus obligaciones de comunicar oportunamente información a la Comisión de Expertos.

Pedimos a la OIT que preste asistencia técnica al Gobierno para que mejore sus resultados al aplicar su política y al lograr la participación de los trabajadores en este proceso. Como representantes de los trabajadores, reiteramos nuestro compromiso de contribuir a los avances legislativos en el país y a la adopción de políticas sociales a nivel nacional que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores, extiendan la protección social y desarrollen el diálogo social, y combatan asimismo todo tipo de discriminación. Reiteramos nuestro compromiso con el objetivo de la OIT de asegurar la

paz universal duradera, que solo puede lograrse si se apoya en la justicia social y en el trabajo decente.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto**. Hemos tomado nota de las medidas adoptadas y de los esfuerzos realizados por Mozambique para poner su legislación y su práctica de conformidad con las disposiciones del Convenio.

En efecto, en 2016 se adoptó una política de empleo a fin de impartir formación a las personas, crear empleos, y elaborar políticas y estrategias adecuadas para cubrir los diversos sectores de la economía, aumentar el empleo sostenible y productivo, y mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo. Además, el Gobierno ha adoptado medidas para afrontar el impacto de la pandemia de COVID-19 y lograr que el sistema financiero sea más estable. Asimismo, ha emprendido acciones para frenar la pandemia de COVID-19 y ayudar a fortalecer los sectores de salud público y privado. Mozambique también ha alcanzado acuerdos para aumentar las oportunidades de formación profesional.

Como conclusión, acogemos con agrado los esfuerzos de Mozambique para cumplir las disposiciones del Convenio, y confiamos en que, en sus conclusiones, la Comisión tenga en cuenta plena y debidamente estos esfuerzos.

Interpretación del portugués: **miembro trabajador, Portugal**. El Convenio núm. 122 tiene como objetivo promover las políticas de empleo con miras al pleno empleo y fue ratificado por Mozambique en 1996. Esta es una señal del esfuerzo que ha realizado para mejorar las políticas de empleo en el país, respondiendo a los incentivos que la OIT proporciona en los principios que respaldan a la Organización, como la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario que garantice condiciones de vida adecuadas.

La informalidad del trabajo precario y las bajas calificaciones son problemas a los que se enfrenta Mozambique y que en 2016 llevaron a que se adoptara la Política Nacional de Empleo. La creación de estas políticas, en las que tiene que ponerse énfasis en la generación de empleo, el aumento de la producción nacional, y la mejora de las cuestiones de apoyo a la salud y a la seguridad en el trabajo, tenía que haber garantizado una mayor participación de los sindicatos para generar trabajo con derechos y garantizar la protección social, que son elementos de vital importancia para que podamos retomar las actividades después de la pandemia.

Mozambique, en cooperación con otras organizaciones, y sobre todo con la OIT, ha llevado a cabo la labor de apoyo como resultado de estas políticas.

Ante lo anteriormente mencionado, el debate de este caso no puede dejar de suscitar ciertas dudas acerca de por qué se escogió. En el contexto en el que el Estado mozambiqueño está siendo víctima de atentados terroristas, asesinatos, saqueos, destrucción de infraestructuras y servicios públicos, la amenaza de expulsión de la población cuestiona los esfuerzos de las políticas de empleo, las cuales, como se ha reconocido, tienen mucha importancia para la recuperación de los países víctimas de agresión. También contribuyen a responder a quienes atentan contra la soberanía de Mozambique y tratan de instalar fuerzas militares extranjeras en el país, apoderándose de los recursos naturales que pueden constituir una ventana de esperanza para el pueblo mozambiqueño. Mozambique requiere la solidaridad y la cooperación verdaderas y desinteresadas, que nos lleven a fortalecer las políticas de creación de empleo de calidad y puedan permitirnos acceder a derechos.

Sobre la base de nuestros conocimientos de las políticas y del loable papel que la OIT ha desempeñado para aplicarlas, estamos convencidos de que hay que fortalecer la

cooperación de la OIT con Mozambique para hacer avanzar la aplicación de las políticas que promuevan y protejan los derechos de los trabajadores, en cuyo desarrollo y apoyo los sindicatos mozambiqueños desempeñen un papel fundamental a través del diálogo social.

Miembro gubernamental, Zimbabwe. El Gobierno de Zimbabwe quisiera expresar su agradecimiento al representante del Gobierno de Mozambique por comunicar a esta comisión información sobre la manera en que Mozambique está dando efecto a los principios consagrados en el Convenio a través de su política nacional de empleo, adoptada en 2016. Tomamos nota asimismo de la información presentada por Mozambique acerca de que la Política de empleo fue adoptada a través de un proceso consultivo y está acompañada de un plan de aplicación muy sustantivo.

Mi Gobierno encomia a la República de Mozambique por nacionalizar el Convenio, e insta a la OIT a prestar asistencia técnica a Mozambique para que gestione mejor su información sobre el mercado de trabajo. Confiamos en que el Gobierno de Mozambique y la OIT continúen colaborando, como ha demostrado la presentación realizada por el Gobierno de Mozambique. También instamos a la OIT a que preste asistencia técnica para desarrollar la capacidad del Gobierno de Mozambique de proporcionar con frecuencia a la Oficina y a otros órganos de control los informes solicitados.

Miembro empleadora, Colombia. Quiero referirme a dos aspectos del caso. En primer lugar, el Convenio núm. 122 hace referencia a la necesidad de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos a través de la creación de políticas del empleo pleno, productivo y libremente elegido. En ese sentido, para implementar el Convenio, se requiere el marco de una estructura macroeconómica que permita atraer la inversión y la expansión de las actividades productivas por parte del sector privado.

Es así como toma mayor relevancia la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles y la necesidad de reconocer el rol del sector privado como la principal fuente de desarrollo económico y creación de empleos productivos. De acuerdo con lo anterior, encontramos que la memoria presentada por el Gobierno de Mozambique, aunque tardía, presenta importantes detalles sobre la política nacional de empleo y sobre la situación actual del país. Destacamos que dicha política fue desarrollada con la asistencia técnica de la OIT y en consulta con los actores sociales.

Solicitamos al Gobierno que, en la implementación de la Política Nacional de Empleo, tenga en cuenta la importancia de fomentar un entorno propicio para el desarrollo empresarial, e informe a la Comisión de Expertos cómo tiene en cuenta las necesidades de las empresas en la actualización e implementación de la política. Particularmente, para hacer frente a los efectos de la crisis generada por la pandemia de COVID-19.

En segundo lugar, respecto a la educación y formación profesional, destacamos los avances y proyectos emprendidos por el Gobierno de Mozambique sobre la puesta en práctica de programas de formación previa al empleo. Solicitamos que se tenga en cuenta a los empleadores para conectar el sistema educativo con la formación para el trabajo, identificando las habilidades y competencias requeridas por los empresarios para generar más y mejores empleos de calidad y duraderos.

Miembro trabajadora, Canadá. Hablo en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá. Los datos disponibles sitúan las tasas de pobreza nacionales de Mozambique entre el 41 y 45 por ciento. Esto significa que entre 10,5 y 11,3 millones de personas viven en la pobreza extrema en el país. La tasa de desempleo de Mozambique es

aproximadamente del 25 por ciento, y los trabajadores asalariados representan tan solo el 20 por ciento del empleo. El 80 por ciento restante de los trabajadores son trabajadores independientes precarios, empleados como trabajadores familiares auxiliares o con un trabajo temporal u ocasional.

Muchos elementos de la PNE de Mozambique de 2016 indican importantes estrategias encaminadas a promover la creación de empleo y a contribuir hacia el desarrollo económico y el bienestar social de la población. El énfasis que ponen en el empleo de los jóvenes y las mujeres, así como en la educación y formación profesional, es esencial para crear trabajo decente y reducir la desigualdad.

El diálogo social constructivo será fundamental para el éxito de estos programas y políticas. En la actualidad, el acceso a la enseñanza secundaria es limitado y las tasas de finalización de la enseñanza secundaria siguen siendo muy bajas, al situarse en el 13 por ciento. Los estudios han mostrado que poner más énfasis en el diálogo social en los programas de educación y de empleo aumenta la capacidad para encarar los retos excepcionales a los que se enfrentan los participantes y conduce a unas tasas más altas de finalización de la enseñanza secundaria. Sin embargo, con objeto de asegurar el diálogo social constructivo, el Gobierno de Mozambique debe mejorar la recopilación y difusión de datos exactos sobre el empleo.

Por último, durante la discusión sobre el Estudio General, los empleadores indicaron que, en la recuperación de la pandemia de COVID-19, quisieran hacer avanzar las cuestiones de las empresas sostenibles y la flexibilidad. Una de las maneras más eficaces de asegurar empresas sostenibles es respetando los derechos de los trabajadores y fomentando la democracia en el lugar de trabajo a través de la participación de los trabajadores en las decisiones que les afectan a nivel de empresa. Como todos sabemos, el llamamiento de los empleadores a la flexibilidad se ha utilizado continuamente como una manera de aumentar las ganancias a expensas de los trabajadores corrientes, reduciendo el nivel de las condiciones de trabajo y creando empleos más precarios. Por otra parte, aumentar el diálogo social y la voz de los trabajadores apoyará el trabajo decente y contribuirá al logro de nuestro objetivo común de una recuperación justa y sostenible.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. En primer lugar, Argelia desea reiterar su apoyo al Gobierno de Mozambique y respaldar las iniciativas emprendidas por el Gobierno a fin de cumplir con sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Argelia considera que la adopción por Mozambique de la PNE en 2016, tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales y la puesta en marcha del plan de acción para el periodo 2018-2022, son aspectos positivos. Tomamos nota de que las medidas adoptadas están orientadas fundamentalmente a los ámbitos de la promoción de la iniciativa empresarial, la mejora de los resultados cualitativos del sistema de educación y formación profesional, y la modernización del servicio público de empleo y la promoción del trabajo decente en relación con las oportunidades en el empleo. Todas estas iniciativas tendrán indudablemente un fuerte impacto en los objetivos que deben alcanzarse con miras a responder a las necesidades del mercado de trabajo en Mozambique y de combatir el desempleo y el subempleo.

Las medidas adoptadas por el Gobierno de Mozambique en relación con la política presupuestaria y monetaria sostenible también deberían acogerse con agrado. Estas medidas pretenden apoyar a las empresas y preservar el empleo. También tienen el efecto de responder al impacto económico de la pandemia de la COVID-19. Acogemos

con agrado asimismo los esfuerzos realizados para orientar a los trabajadores y a las empresas hacia el desarrollo sostenible, con el objetivo de que la recuperación posterior a la COVID-19 sea mejor y más sólida.

Por último, Argelia alienta a la República de Mozambique a promover la cooperación regional e internacional, ya que la cooperación a estos dos niveles es la manera adecuada de facilitar el intercambio y la transferencia de conocimientos técnicos y prácticos con miras a promover su política nacional de empleo.

Miembro empleador, México. El caso que nos ocupa es muy importante, ya que, aun cuando sería deseable que las condiciones económicas y sociales reportadas hubieran sido más alentadoras, no podemos dejar de destacar algunos aspectos relevantes que muestran progreso y establecen una ruta pertinente que constituye un ejemplo a seguir.

Acogemos con agrado la adopción de la PNE de 2016 con la asistencia técnica de la OIT y que adicionalmente cuenta con un plan de acción en marcha, que contiene programas orientados hacia el aumento de la productividad, la competitividad y el desarrollo del capital humano, basados en principios correspondientes al empleo sostenible, lo que constituye un medio que sin duda contribuirá al desarrollo económico y social del país.

Está claro que, sin un entorno propicio para el desarrollo empresarial, el objetivo del pleno empleo libremente elegido es un objetivo abstracto, un anhelo difícil de alcanzar y sostener en el tiempo.

Habiéndose dado este importante paso, ahora resulta necesario articular la política de empleo, las prácticas de formación profesional y la educación, con los requerimientos del mercado laboral, de las empresas sostenibles, a fin de detonar la inversión y, consecuentemente, el desarrollo.

En estas condiciones es necesario e importante que el Gobierno informe cómo entiende y atiende las necesidades de las empresas sostenibles, y si ya está diseñando e implementando políticas públicas y programas que promuevan el empleo productivo de jóvenes y mujeres a fin de promover la igualdad en el empleo.

Interpretación del portugués: **miembro trabajadora, Angola**. Intervengo en nombre de las organizaciones sindicales de África. La esencia y la vocación del Convenio es la necesidad de abordar la pobreza y contribuir al logro de la justicia social, la productividad y la prosperidad, mediante la generación de empleo decente. Este convenio brinda la posibilidad de alcanzar todo eso mediante la promoción de políticas que generen creación de empleo decente en todos los sectores de la economía.

Teniendo en cuenta todo esto, hay motivos de preocupación, sobre todo porque el informe de la Comisión de Expertos indicó que la población pobre vive en la pobreza extrema en Mozambique —entre el 41 y el 45 por ciento—, y el trabajo independiente alcanza el 75 por ciento. Cuando se yuxtaponen estas cifras —el Informe del Director General indicó que más de 255 millones de empleos se perdieron debido a la COVID-19— es necesario considerar respuestas y una política de recuperación proactiva. Una de esas respuestas tendría que ser la elaboración de un plan pragmático para pasar de la economía informal a la economía formal.

La situación de desempleo en Mozambique es igual que la de todas las economías de nuestro continente. La situación se está agravando debido a los efectos de la COVID-19. Para tener una respuesta de recuperación eficaz y resiliente sería necesario contar con un proceso amplio y colaborativo. El Gobierno debe esencialmente desplegar

esfuerzos conscientes para calibrar un proceso de diálogo social para la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País, tener una hoja de ruta realista con un calendario de aplicación y adoptar el mismo proceso.

En cuanto al informe de la Comisión de Expertos, en el que se indica el 75 por ciento de trabajo independiente, muestra la voluntad de que las personas se autoayuden para ganarse la vida. Este esfuerzo es necesario, y es fundamental que ahora todas estas políticas se pongan a disposición de los trabajadores autónomos y de los trabajadores de la economía informal.

La crisis financiera y económica del 2008, así como la crisis mundial a nivel sanitario, económico y social de 2019, reafirmaron el papel fundamental del Estado en la adopción de políticas como algo esencial para enfrentar las crisis.

Mozambique, desafortunadamente, es un país que ha pasado por tres conflictos, se ha visto afectado por ciclones tropicales, como el Idai y el Kenneth, y no tenemos políticas ni espacios fiscales para hacer frente de manera eficaz a la situación de desempleo y subempleo, de modo que la deuda de nuestro PIB se sitúa en 113,70 puntos y el pago de la deuda externa, estimado en dólares de los Estados Unidos, es de 1 375 millones a finales de 2019. Necesitamos la asistencia técnica de la OIT a fin de poder superar esta fragilidad.

Miembro gubernamental, Namibia. Namibia acoge con agrado la respuesta detallada y los esfuerzos realizados por la República de Mozambique en relación con la Política Nacional de Empleo, en particular el Plan de Acción 2018-2022, que pone de relieve ocho pilares, entre los cuales cabe mencionar el desarrollo del capital humano, la creación de nuevos empleos, la armonización, y la priorización de las políticas y estrategias sociales.

Se encomia al Gobierno de Mozambique por lograr que los interlocutores sociales participen en la elaboración de la Política Nacional de Empleo y del Plan de Acción. Namibia elogia asimismo a la República de Mozambique por los esfuerzos desplegados en lo que respecta a las normas sobre la formación previa al empleo y otros programas que han aumentado el acceso de los jóvenes al empleo pleno, productivo y sostenible.

Miembro empleador, Nueva Zelandia. Como han comentado los miembros empleadores, Mozambique, con la asistencia técnica de la OIT, adoptó la Política Nacional de Empleo en 2016, y el principal objetivo fue, obviamente, potenciar el desarrollo económico y social del país y el bienestar de la población a través de la creación de empleo, de la iniciativa empresarial y del desarrollo sostenible.

Sin embargo, como también hemos escuchado, estos objetivos se ven desafiados por la realidad: la pobreza considerable aflige a casi la mitad de la población, y más de 11 millones de personas viven en la pobreza extrema. Además, debido a la concentración de la fuerza de trabajo de Mozambique en la agricultura de subsistencia y en las empresas informales de baja productividad, el país también se ha caracterizado por un alto nivel de vulnerabilidad individual y de los hogares, especialmente en la región septentrional. Hemos tomado nota además de que el acceso a la enseñanza secundaria en el país es limitado, y de que la tasa de finalización de la enseñanza secundaria sigue siendo muy baja, del 13 por ciento. Así pues, es evidente que los objetivos son ambiciosos en un país caracterizado por la pobreza.

La experiencia indica que el camino a seguir debe gestionarse cuidadosamente, ser incremental y, ante todo, apoyarse en la cooperación. Tanto los empleadores como los trabajadores apoyan los objetivos de la PNE. Sin embargo, no basta con respaldar estos

objetivos. Lo que se necesita es el plan que permita lograrlos. Esta es la información que estamos buscando. En lo referente a esto, tomamos nota de que, con respecto al empleo juvenil, la PNE se centra en promover la inversión a fin de crear empleo para los jóvenes; establecer líneas de acción para promover la iniciativa empresarial a través de programas de formación, especialmente en las zonas rurales, y aumentar el acceso al crédito, invertir en la formación de los jóvenes, e incrementar el número de pasantías disponibles para los jóvenes.

Si bien la educación y la formación son loables, sin inversión no basta con desarrollar las economías formal e informal en Mozambique. Lo que también se necesita son empleos que utilizarán las competencias aprendidas. Una consecuencia temprana de no hacer esto es la salida de los jóvenes a los países en los que existe trabajo disponible. Este resultado no propicia la sostenibilidad.

Pueden plantearse cuestiones similares en lo que respecta al empleo de las mujeres. La Política nacional de empleo pretende promover el empleo de las mujeres, también en las ocupaciones en las que tradicionalmente han predominado los hombres; insta a priorizar la educación y la formación profesional con el fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres, y de eliminar las diferencias por motivo de género y la discriminación en el acceso al empleo. Sin embargo, si el empleo no aumenta, el efecto de la consecución de este objetivo es el desplazamiento de los hombres, jóvenes y mayores, del trabajo existente.

Como sucede con los jóvenes, lograr este objetivo requiere el crecimiento de los empleos disponibles, y esto sucederá únicamente si se invierte en oportunidades de empleo tradicionales y empresariales.

Por si hubiera dudas, los miembros empleadores tienen claro que la educación es una condición previa fundamental para construir una economía floreciente. Los progresos no se observarán de la noche a la mañana, pero no tendrán lugar en absoluto si la educación, la formación y los empleos no forman parte de un continuo establecido en el que la educación y la formación sean pertinentes para las necesidades del mercado de trabajo.

Instamos al Gobierno a seguir esforzándose por adoptar un enfoque que atraiga la inversión intensiva en empleo.

Miembro gubernamental, Eswatini. Mozambique es uno de los dos países más cercanos, por lo que estamos relacionados con sus circunstancias internas, sociales y políticas actuales y pasadas. Hemos tomado nota de los argumentos esgrimidos por el Gobierno de Mozambique para justificar las dificultades para presentar su memoria, que habría permitido a la Comisión de Expertos examinar los progresos realizados para poner en práctica los Comentarios de la Comisión, como hizo durante su examen anterior, e instamos a que se consideren en las conclusiones de este caso.

Al escuchar la información que ha presentado el Gobierno de Mozambique, tenemos la impresión de que el Gobierno está realmente decidido a poner plenamente en práctica los comentarios de la Comisión. Sin embargo, estos esfuerzos se ven limitados por perturbaciones paralelas, como la pandemia de la COVID-19 y otros desastres humanos y naturales.

Las medidas adoptadas por el Gobierno para adoptar una Política Nacional de Empleo integral cuyos objetivos son promover la creación de empleo, la iniciativa empresarial y el empleo sostenible para contribuir al desarrollo económico y social del país y el bienestar de la población merecen de por sí algunos comentarios y que se

aliente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para lograr este objetivo previsto a través de esta política.

Los principales objetivos de esta política, que son la creación de nuevos empleos (en particular en el sector privado); la puesta en marcha de programas que contribuyen a una mayor productividad; la competitividad y el desarrollo del capital humano; el establecimiento de las condiciones institucionales necesarias para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, y la armonización efectiva de las políticas sectoriales, así como el establecimiento de un marco para el empleo y el autoempleo, están plenamente en consonancia con las aspiraciones de la Declaración del Centenario de la OIT.

En lugar de imponerle la carga de más recomendaciones estrictas de los órganos de control de la OIT, debe proporcionarse al Gobierno de Mozambique asistencia técnica y apoyo continuos, a fin de impulsar al máximo la promoción y aplicación de la Política Nacional de Empleo, a través del plan de acción elaborado recientemente en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Observador, Internacional de Servicios Públicos. Nosotros también lamentamos que el Gobierno no haya enviado su memoria sobre un asunto tan fundamental como la política de empleo, y más aún teniendo en cuenta la situación económica y social del país.

A pesar de que el Gobierno se jacta de las altas tasas de crecimiento del PIB registradas en los últimos años, Mozambique es uno de los países más pobres del mundo y el nivel de desarrollo de su economía es limitado. La población por debajo del umbral de pobreza todavía se sitúa por encima del 50 por ciento, lo cual representa más de 11 millones de personas extremadamente pobres. Además, la gran mayoría de la población, alrededor del 80 por ciento, continúa dependiendo de una agricultura de subsistencia.

Por otra parte, el presupuesto público depende en gran medida de la ayuda externa. Mozambique está financieramente sometido al designio de los países e instituciones multilaterales donantes, cuyas aportaciones al presupuesto público representan aproximadamente un 40 por ciento. Estos aportes y donaciones condicionan las políticas económicas y laborales del país. Como parte de las reformas económicas emprendidas por Mozambique en los últimos decenios, en torno a 1 500 empresas estatales han sido privatizadas y ha habido una liberalización en todos los sectores de la economía. Sin embargo, la privatización y la reducción de personal en el sector público han provocado un aumento del desempleo, el incremento de la economía informal y el fenómeno del engañoso empleo por cuenta propia.

Asimismo, queremos destacar que el artículo 3 del Convenio obliga a celebrar consultas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, lograr su plena cooperación en la labor de formular la política de empleo y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Lamentamos que el hecho de que el Gobierno no registre al sindicato de la administración pública, como recomiendan los órganos de control de la OIT, socave la capacidad de los trabajadores públicos para participar activamente en esos foros; asimismo, permite al Gobierno seguir tratando a los mismos como interlocutores sociales de tercera clase.

Para finalizar, queremos expresar que el Gobierno de Mozambique debe realizar más esfuerzos para regular efectivamente el mercado laboral, colaborar adecuadamente a través del diálogo social y comprometerse a incluir el Programa de Trabajo Decente en los procesos de creación de empleo.

Representante gubernamental. Quisiera invitar a mi colega, el Director Nacional del Observatorio del Mercado de Trabajo, a formular las observaciones finales.

Otro representante gubernamental. En primer lugar, quisiéramos agradecer a la Comisión esta oportunidad para presentar nuestra memoria, que ha sido leída atentamente por los delegados, y debatida intensamente en esta reunión. Quisiéramos poner de relieve los retos a los que nos enfrentamos como país en términos de recopilación y difusión de datos, pero, lo que es más importante, quisiera subrayar un aspecto esencial de esta cuestión de datos: los datos estadísticos.

Hace poco, y hablo del 20 de mayo de 2021, celebramos una reunión de alto nivel sobre el empleo, la cual contó con la presencia de tres personas de alto nivel de la OIT que se dirigieron a nuestra reunión y abordaron los progresos que hemos realizado. En esa reunión también hubo dos expertos que abordaron la cuestión del concepto de empleo que seguimos esforzándonos por perfilar, junto con las estadísticas que continuamos teniendo, como un problema de gran envergadura para el país. Nos están ayudando a identificar la mejor manera de gestionar estas cuestiones del concepto de empleo, la recopilación de datos y también la forma en que Mozambique debería abordar la cuestión de la informalidad, la transición de la economía informal a la economía formal. La reunión contó con la asistencia de 200 personas, y 5 000 participantes asistieron a ella a distancia.

Así pues, estamos plenamente de acuerdo con las recomendaciones formuladas aquí, pero quisiéramos reiterar asimismo nuestro compromiso de abordar estas cuestiones que constituyen grandes problemas para nosotros.

Si se examina nuestro plan de acción para la política de empleo para 2021-2024, es evidente que el Gobierno se compromete a atender las necesidades del pueblo mozambiqueño. Nos referimos a programas fiscales y monetarios que acelerarían la creación de empleo. Esto está muy claro en ese plan de acción. Estamos hablando del compromiso y de la participación de nuestros interlocutores sociales.

Un ejemplo muy claro de la manera en que Mozambique hace suyo el diálogo social es nuestra revisión de la legislación laboral. Está recibiendo un gran apoyo de nuestros interlocutores sociales, y contando con su participación activa. Nos referimos a los empleadores, por la Confederación de Asociaciones Económicas de Mozambique, así como a nuestros representantes de los trabajadores de la OTM y de la Confederación Nacional de los Sindicatos Independientes y Libres de Mozambique, y también participa la sociedad en general.

Estamos agradecidos por el apoyo prestado por todos los delegados, y pedimos con entusiasmo que la OIT extienda y profundice su apoyo y asistencia técnica a Mozambique.

Miembros empleadores. Comenzaré retomando el último punto de mi intervención original antes de pasar a mis observaciones finales. Lograr el objetivo del pleno empleo, productivo y elegido libremente requiere productividad, crecimiento y un entorno empresarial propicio para la creación de oportunidades de empleo. Esto solo sucederá si invertimos en oportunidades de trabajo tradicionales y empresariales. Si

bien la inversión será lo que marque la mayor diferencia, en este caso la información de la que más carecemos es información sobre la inversión.

Deseamos que el Gobierno de Mozambique continúe desarrollando un entorno empresarial propicio para la creación de empleo. También instamos al Gobierno a seguir elaborando su plan para invertir en empleos y para aclarar estos planes, a fin de que la comunidad internacional pueda comprenderlos y apoyarlos.

Ahora paso a formular mis observaciones finales. El Grupo de los Empleadores quisiera expresar su agradecimiento al Gobierno por la información útil que ya ha proporcionado en la presentación escrita. Nos complace tomar nota de las medidas que el Gobierno de Mozambique ha adoptado a fin de elaborar, revisar y mantener actualizada su política nacional de empleo, en particular a la luz de la pandemia de COVID-19.

También agradecemos a todos los participantes sus interesantes aportaciones que han realizado hoy aquí. Los miembros empleadores recuerdan la importancia de presentar oportunamente la memoria a la Comisión de Expertos, porque es la única manera de que el mecanismo de control de la OIT pueda funcionar debidamente y suministrar información adecuada antes de las discusiones en esta comisión.

A la luz del debate, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información detallada actualizada sobre los resultados de las medidas concretas adoptadas, los retos encarados y las medidas adoptadas para superar esos retos relativos al empleo de las mujeres y hombres jóvenes, estimulando la formación profesional y la movilidad laboral de los jóvenes, el empoderamiento de las mujeres, y la educación y formación profesional.

Considerando la situación específica derivada de la pandemia de COVID-19, los miembros empleadores también quisieran pedir al Gobierno que informe sobre las políticas a largo plazo adoptadas en apoyo a una recuperación sostenible y resiliente de las empresas de la crisis de la COVID-19.

Las empresas en Mozambique y en todo el mundo necesitan que los Gobiernos hagan lo que los Gobiernos están empoderados para hacer —facilitar y crear un entorno propicio para el crecimiento y la resiliencia del sector privado y formar parte de las soluciones para las alianzas de financiación de las pymes. Si los Gobiernos no crean este entorno, el crecimiento no puede tener lugar y el empleo productivo no puede crearse. Un entorno empresarial habilitador es esencial para crear un entorno sostenible, previsible e incentivador para la inversión y la innovación.

Miembros trabajadores. Los miembros trabajadores quisieran agradecer al Gobierno de Mozambique sus comentarios. También quisiéramos agradecer a todos los demás oradores sus intervenciones. Acogemos con agrado los esfuerzos del Gobierno para adoptar una Política Nacional de Empleo a fin de encarar los enormes retos económicos y sociales a los que se enfrenta el país.

La gran mayoría de la población activa se concentra en la agricultura de subsistencia. La tasa de pobreza en Mozambique está aumentando. Nueve de cada diez trabajadores están ocupados en la economía informal, y la pandemia de la COVID-19 y su impacto en la sociedad han reducido casi por la mitad la tasa de crecimiento del empleo en comparación con 2019.

En vista de estos retos, instamos al Gobierno de Mozambique a que revise, en consulta con los interlocutores sociales, la PNE de 2016 a la luz de cualquier plan de recuperación, a fin de garantizar que la recuperación posterior a la pandemia se centre

en las personas, sea inclusiva y respete los derechos laborales. Esto debe llevarse a cabo junto con una revisión del proyecto «Trabajo decente para una transformación económica sostenible e inclusiva en Mozambique», al que se hace referencia como «*MozTrabalha*».

El Gobierno de Mozambique debe revisar sus políticas y programas con objeto de promover la inversión en la creación de empleo decente, estable y duradero, y de reducir la pobreza. En relación con esto, recordamos la interdependencia de los objetivos económicos, sociales y laborales, y la necesidad de coordinar la Política Nacional de Empleo con otras políticas económicas y sociales, con miras a garantizar su complementariedad.

Además, teniendo en cuenta las características y la composición del empleo en el país, parece evidente la necesidad de adoptar medidas concretas a fin de crear vías hacia la formalización de la economía informal de conformidad con la Recomendación núm. 204, y de hacer frente a la pobreza en el sector agrícola.

En el contexto de la recuperación posterior a la pandemia, las políticas deben atender en particular las necesidades de los trabajadores que se han visto, o se siguen viendo, profundamente afectados por la pandemia y sus consecuencias debido a la sobreexposición al riesgo de infección, su falta de protección, o su mayor vulnerabilidad a la exclusión del mercado de trabajo.

La Política Nacional de Empleo también debe abordar las grandes desigualdades en el mercado de trabajo, que afectan en particular a las mujeres y jóvenes que trabajan. Es preciso redoblar los esfuerzos para lograr una mayor igualdad de oportunidades en términos de acceso al empleo, así como la igualdad de trato en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

Todas estas medidas deben apoyarse en un sistema sólido de recopilación y análisis de datos estadísticos, en particular sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país.

Por último, y este es un punto clave, el Gobierno de Mozambique debe adoptar medidas para garantizar la plena participación de los interlocutores sociales y la verdadera consulta a los mismos en todas las etapas de la Política Nacional de Empleo, desde la formulación hasta la aplicación y evaluación.

Los objetivos y principios del Convenio siguen siendo el núcleo de cualquier política nacional de empleo y de cualquier respuesta nacional a la pandemia.

Por consiguiente, el Gobierno debe proporcionar información adecuada y actualizada a la Comisión de Expertos a fin de asegurar que las medidas adoptadas estén en consonancia con el Convenio. Instamos asimismo al Gobierno de Mozambique a aceptar la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó tomar nota de que el Gobierno no ha presentado ninguna memoria a la Comisión de Expertos desde 2016.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno con la asistencia técnica de la Oficina de la OIT que resultó en la adopción de una Política Nacional de Empleo. Sin embargo, la Comisión tomó nota de la persistencia del alto

nivel de pobreza, desempleo e informalidad, y de la baja tasa de finalización de la enseñanza secundaria.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Mozambique a:

- **revisar, en consulta con los interlocutores sociales, la Política Nacional de Empleo de 2016, sus planes de aplicación ulterior y el proyecto «Trabajo decente para la transformación económica sostenible e inclusiva en Mozambique», o «*MozTrabalha*», en consonancia con el Convenio, a fin de garantizar una recuperación inclusiva y centrada en las personas posterior a la pandemia basada en el empleo decente y sostenible;**
- **adoptar medidas para crear vías hacia la formalización de la economía informal, de conformidad con la Recomendación núm. 204;**
- **en consulta con los interlocutores sociales, adoptar medidas para mejorar el acceso a la educación superior, aumentar la tasa de finalización de la educación superior y garantizar que la formación profesional sea pertinente para las necesidades del mercado de trabajo;**
- **establecer y mantener un sistema sólido de recopilación y análisis de datos estadísticos, especialmente sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país;**
- **adoptar medidas para remediar las desigualdades en el mercado de trabajo, que afectan específicamente a las mujeres y los trabajadores jóvenes, a fin de lograr una mayor igualdad de oportunidades en el empleo, así como la igualdad de trato en el trabajo;**
- **en el contexto de la recuperación posterior a la pandemia, informar sobre las políticas a largo plazo adoptadas para apoyar una recuperación económica y del empleo sostenible y resiliente de la crisis de la COVID-19, y sobre las medidas para proteger a los trabajadores, en especial quienes corren el riesgo de exponerse a la infección;**
- **comunicar información sobre la fase y el nivel de desarrollo económico y sobre las relaciones mutuas entre los objetivos de empleo y otros objetivos económicos y sociales, y sobre cualquier política activa concebida para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, y**
- **adoptar medidas para garantizar la plena participación y consulta de los interlocutores sociales de conformidad con el Convenio.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione una memoria detallada a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión en 2021, incluidos datos estadísticos sobre la situación y las tendencias actuales en relación con la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país, así como información detallada sobre los resultados de las medidas concretas adoptadas para remediar las desigualdades en el mercado de trabajo, la formación profesional, la educación y el empoderamiento de las mujeres, y sobre los retos encarados.

Representante gubernamental. El Gobierno de Mozambique ha tomado nota de las observaciones y recomendaciones de esta honorable comisión. Como hemos señalado en nuestra presentación durante el debate de este caso, nos hemos enfrentado a la recopilación tardía de datos sobre las estadísticas del mercado de trabajo. Nuestro Gobierno proseguirá sus esfuerzos. Este año estamos empezando una encuesta de la fuerza de trabajo y, a mediados del año próximo, tendremos un informe que nos mostrará o nos permitirá determinar el impacto de la política de empleo y de otras políticas económicas en el mercado de trabajo.

El Gobierno adoptará todas las medidas necesarias para aplicar plenamente las recomendaciones de esta honorable comisión y, en este proceso esperamos contar con la asistencia técnica de la OIT.

China - Región Administrativa Especial de Hong Kong (notificación: 1997)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Información comunicada el 20 de mayo de 2021

Hong Kong aplica, desde 1963, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), con modificaciones respecto de los artículos 3, 5 y 6. El Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (RAE de Hong Kong) ha tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en 2019 y 2020 («las observaciones»).

Libertad sindical y derecho de sindicación

Como se explicó en las memorias anteriores de la RAE de Hong Kong sobre la aplicación del Convenio núm. 87, el derecho y la libertad sindical, así como el derecho y la libertad de constituir sindicatos en la RAE de Hong Kong, están garantizados por la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong de la PRC («Ley Fundamental»). La Ordenanza relativa a la Carta de Derechos de Hong Kong (capítulo 383 de las Leyes de Hong Kong) también contempla estos derechos.

En virtud de la Ordenanza de Sindicatos («TUO») (capítulo 332 de las Leyes de Hong Kong), cualquier grupo de siete personas puede solicitar la constitución de un sindicato. El número de sindicatos registrados en virtud de la TUO en la RAE de Hong Kong ha aumentado a lo largo de los años. Concretamente, el número de sindicatos de trabajadores registrados aumentó en un 56,5 por ciento, pasando de 866, a 31 de diciembre de 2019, a 1 355, a 31 de diciembre de 2020. A excepción de la disolución por parte de los sindicatos o a petición de los mismos, ningún sindicato ha sido revocado. En la RAE de Hong Kong, los afiliados y dirigentes de los sindicatos gozan de una serie de derechos en virtud de la TUO, incluida la inmunidad frente a demandas civiles por determinados actos relacionados con el desarrollo de un conflicto laboral o con su resolución.

La Ordenanza de Empleo («EO») (capítulo 57 de las leyes de Hong Kong) ofrece a los empleados suficientes garantías contra la discriminación antisindical. La EO estipula que todo trabajador tiene derecho a estar afiliado o a ser dirigente de un sindicato, a participar en las actividades del sindicato en cualquier momento oportuno y a asociarse con otras personas, con el fin de constituir un sindicato. Los empleadores no deben impedir o disuadir a los trabajadores de ejercer estos derechos. De lo contrario, pueden ser sancionados penalmente.

En relación con la observación de la CSI, en septiembre de 2016, en la que se alegaba que un grupo de conductores de autocares había sido despedido por el empleador antes de una huelga, el Departamento de Trabajo del Gobierno de la RAE de Hong Kong llevó a cabo una rápida investigación después de que los conductores de autocares afectados presentaran quejas sobre supuestos actos discriminatorios antisindicales. Aunque no hubo pruebas suficientes para fundamentar un delito de discriminación antisindical, el Gobierno de la RAE de Hong Kong emprendió acciones judiciales contra su empleador por el retraso en el pago de los salarios y se consiguió la condena.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong está plenamente comprometido con la protección de los derechos sindicales de los empleados. Como siempre, no toleraremos los abusos de la ley por parte de los empleadores. Siempre que las pruebas sean suficientes, se emprenderán acciones judiciales contra los empleadores y/o las personas que actúen en su nombre.

Derecho de reunión pacífica de los dirigentes sindicales

Toda persona debe respetar la legislación vigente en el ejercicio de su derecho de reunión pacífica. Como declaró uno de los jueces del Tribunal de Apelaciones de Hong Kong en la sentencia de un caso de condena [1]:

> Las libertades básicas conferidas a los residentes de Hong Kong son amplias y en ningún caso inferiores a las libertades de que gozan los habitantes de otras sociedades avanzadas y libres. Sin embargo, [las libertades de reunión, expresión, procesión, manifestación y expresión de opiniones] no son absolutas ni ilimitadas; están sujetas a la supervisión de la ley. Los residentes de Hong Kong están obligados a observar las leyes vigentes en Hong Kong, y el ejercicio de los derechos que confiere la ley no es en absoluto una razón o excusa para realizar actos ilegales. Cualquier acto de protesta o manifestación para el que la policía no haya emitido una notificación de no objeción, o en el que se utilice la violencia o la amenaza de violencia para expresar las propias opiniones, traspasa los límites del ejercicio pacífico de los derechos y se adentra en el territorio de las actividades ilegales; se convierte en un acto ilegal que interfiere en los derechos y libertades de los demás.

En cuanto a la supuesta «represión» de las protestas por parte de la policía de Hong Kong («la policía»), en 2019, la acusación ha ignorado por completo la naturaleza violenta e ilegal de los actos de los alborotadores, así como los daños sin precedentes ocasionados a la sociedad. La policía tiene unas directrices estrictas sobre el uso de la fuerza que son coherentes con las normas y los estándares internacionales de derechos humanos. El uso de la fuerza por parte de la policía corresponde a una decisión consciente tomada teniendo en cuenta las circunstancias y las necesidades reales con las debidas consideraciones.

En lo que respecta a las detenciones de dirigentes sindicales, cualquier detención y persecución se dirige contra el acto delictivo y no tiene nada que ver con la postura política, los antecedentes o la ocupación de la persona o de las personas en cuestión. Es un argumento hipócrita —en el sentido de que la política está por encima de la justicia, en el caso de aquellos que defienden los privilegios de ciertos grupos de personas, como los representantes de los trabajadores— sostener que sus actos infractores de la ley podrían eludir la justicia. El acusado también tiene derecho a un juicio público e imparcial ante un tribunal independiente e imparcial.

En cuanto al Sr. Lee Cheuk Yan, fue procesado en relación con las reuniones no autorizadas de 18 de agosto de 2019, el 31 de agosto de 2019, el 1.º de octubre de 2019 y el 4 de junio de 2020. Con respecto a los dos primeros casos, el tribunal, que goza de un Poder Judicial independiente, ha dictado una sentencia y ha condenado a los acusados. Esto demuestra que las acciones de la fiscalía estaban plenamente justificadas. Las personas detenidas eran de orígenes diversos y los presuntos actos ilícitos no tenían nada que ver con las actividades de los sindicatos. Las sentencias

[1] Per Hon Yeung VP, en Secretario de Justicia v Wong Chi Fung [2017] 5 HKC 116, en los párrs. 2-3.

correspondientes (solo en inglés) se adjuntan. Como los procedimientos judiciales de los otros casos están en curso, no es procedente que formulemos más comentarios.

Con respecto a la supuesta detención del Sr. Yu Chi-hang por la policía en diciembre de 2015, no podemos localizar el supuesto caso en base a la información proporcionada. Sin embargo, cabe destacar que cualquier detención por la policía se basa en hechos y pruebas, y se lleva a cabo en estricta conformidad con la ley.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá tratando todos los casos de manera justa, equitativa e imparcial, de conformidad con la ley.

La Ley de la República Popular China sobre la Salvaguarda de la Seguridad Nacional en la RAE de Hong Kong

La salvaguarda de la seguridad nacional a través de la legislación, está en consonancia con la práctica internacional. Los países occidentales también han promulgado leyes para salvaguardar su respectiva seguridad nacional y han establecido los sistemas jurídicos y mecanismos de aplicación pertinentes. El Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene la obligación de promulgar leyes para salvaguardar la seguridad nacional en virtud del artículo 23 de la Ley Fundamental, pero, a pesar de haber transcurrido más de veintitrés años desde la reunificación, no ha legislado para prohibir los actos y actividades que ponen en peligro la seguridad nacional, tal y como exige la Ley Fundamental. Dada la situación política de Hong Kong en ese momento, esta tarea no podrá completarse en un futuro previsible.

Como el Gobierno de la RAE de Hong Kong ha detallado en la respuesta a las observaciones de la CSI y de la Confederación de Sindicatos de Hong Kong, en noviembre de 2020, este vacío legal puso de manifiesto las graves amenazas a la seguridad nacional a las que se enfrentó Hong Kong en la serie de disturbios que tuvieron lugar desde junio de 2019. En vista de la grave situación de Hong Kong en ese momento, con manifestantes cada vez más violentos, hubo crecientes signos de separatismo y terrorismo, afectando gravemente los derechos e intereses legales de los residentes de Hong Kong. Por lo tanto, es necesario que las autoridades centrales tomen medidas inmediatas para salvaguardar la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong. En este contexto, el Comité Permanente de la Asamblea Popular Nacional adoptó, el 30 de junio de 2020, la Ley de la República Popular China sobre la salvaguardia de la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong («Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong»). El Gobierno de la RAE de Hong Kong promulgó la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong para su aplicación el mismo día.

La Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong estipula claramente que se respetarán y protegerán los derechos humanos para salvaguardar la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong; los derechos y las libertades, incluidas la libertad de expresión, de prensa, de publicación; de asociación, de reunión, de procesión y de manifestación, de los que gozan los residentes de la RAE de Hong Kong, en virtud de la Ley Fundamental y de las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aplicados a Hong Kong, se protegerán de conformidad con la ley. Todas las medidas o acciones de aplicación adoptadas en virtud de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong deberán estar en consonancia con el principio anterior. Todas las personas deberán cumplir los requisitos de la ley, no deberán contravenir las disposiciones fundamentales de la Ley Fundamental y no deberán poner en peligro la seguridad nacional o la seguridad pública, el orden público o los derechos y libertades de los demás, etc., en el ejercicio de sus derechos.

La Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong establece, además, numerosos principios jurídicos para la protección de los acusados, entre los que se encuentran la presunción de inocencia, la prohibición de la doble incriminación, el derecho a la defensa y otros derechos en los procedimientos judiciales que asisten a las partes en los mismos. Cualquier medida o acción coercitiva adoptada en virtud de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong debe respetar estos principios. Las características anteriores han situado la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong en el mismo nivel, si no superior, de leyes de seguridad nacional similares de otras jurisdicciones.

De hecho, la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong ha dado resultados inmediatos, y Hong Kong ha salido del caos hacia la estabilidad, con una reducción significativa de los actos violentos: el número de personas detenidas por delitos en incidentes de orden público en los primeros seis meses, tras la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong, se redujo en torno al 85 por ciento interanual; el número de casos por incendios y daños penales, también se redujo en torno al 75 por ciento y al 40 por ciento, respectivamente. Los activistas que ponen en peligro la seguridad nacional huyeron o anunciaron su retirada; la defensa de la «independencia de Hong Kong» se redujo sustancialmente; la comunidad recuperó en gran medida la normalidad y los derechos legítimos de las personas están protegidos. La economía y los medios de vida de la población pudieron resurgir.

Legislación sobre el artículo 23 de la Ley Fundamental

Como ya se ha dicho, la RAE de Hong Kong tiene la responsabilidad constitucional de promulgar una legislación sobre el artículo 23 de la Ley Fundamental. El artículo 7 de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong también estipula claramente que «la Región Administrativa Especial de Hong Kong completará, lo antes posible, la legislación para salvaguardar la seguridad nacional, según lo estipulado en la Ley Fundamental de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, y perfeccionará las leyes pertinentes».

A este respecto, además de elaborar propuestas y disposiciones eficaces y pragmáticas, el Gobierno de la RAE de Hong Kong llevará a cabo una consulta pública adecuada, formulará estrategias de publicidad y explicación apropiadas, y se comunicará más con los miembros del público, con el fin de explicar claramente los principios y detalles legislativos y de evitar malentendidos.

Conclusión

El Gobierno de la RAE de Hong Kong confía en que la información anterior aclare aún más las preocupaciones expuestas en las observaciones. El Gobierno de la RAE de Hong Kong siempre ha concedido gran importancia al cumplimiento de todas las obligaciones de los convenios internacionales del trabajo que se aplican a la RAE de Hong Kong. Quisiéramos asegurar a la Comisión de Expertos que no existe ninguna infracción ni incumplimiento del Convenio. El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá dando cumplimiento a todos los convenios internacionales del trabajo aplicados.

Información adicional comunicada el 8 de junio de 2021

Reunión no autorizada

De conformidad con el artículo 17A, 2) de la Ordenanza de Orden Público (POO), cuando una reunión pública o una marcha pública se celebre contraviniendo la prohibición u objeción del Jefe de Policía («el Jefe»), o cuando tres o más personas que participen en una reunión pública se nieguen a obedecer una orden dada por un agente

de policía, en virtud de la Ordenanza, o se desentiendan de ella deliberadamente, la reunión pública será una «reunión no autorizada», según la ley.

Toda reunión pública con participantes de más de 50 personas o toda marcha pública con participantes de más de 30 personas que esté regulada por la POO, solo podrá llevarse a cabo si se ha notificado al Jefe de Policía, y solo se realizará si este no la prohíbe, ni se opone a ella. El Jefe de Policía (o sus oficiales delegados) tiene que examinar cuidadosamente cada caso, basándose en todos los hechos y circunstancias pertinentes. Por ley, el Jefe de Policía solo puede prohibir u objetar una reunión pública o una marcha pública, si es necesario en interés de la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público o la protección de los derechos y libertades de los demás, y cuando esos intereses no puedan satisfacerse mediante la imposición de condiciones.

También existe un sistema de apelación adecuado, en virtud de la POO. Si una persona se siente agraviada por la decisión del Jefe de Policía de prohibir una reunión pública, objetar una marcha pública o imponer condiciones a la celebración de una reunión o marcha pública, puede presentar un recurso ante la Junta de Apelaciones de Reuniones y Marchas Públicas («Junta de Apelaciones»), que es independiente y está establecida por ley. La Junta de Apelaciones está presidida por un juez jubilado. Puede confirmar, revocar o modificar la prohibición, la objeción o la condición impuesta por el Jefe de Policía. La decisión de la Junta de Apelaciones también es susceptible de recurso de revisión judicial.

El Tribunal de Última Instancia de Hong Kong ha sostenido que el requisito legal de notificación en virtud de la POO es constitucional [2]. Para que la policía pueda cumplir con el deber proactivo que recae en el Gobierno, es necesaria la adopción de medidas razonables y adecuadas para permitir que las manifestaciones legales se desarrollen pacíficamente. El requisito legal de notificación es, de hecho, común en las jurisdicciones de todo el mundo.

La POO regula los asuntos relacionados con las reuniones y las marchas. Las restricciones que contiene están en consonancia con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Ley de la República Popular China sobre la salvaguardia de la seguridad nacional en la Región Administrativa Especial de Hong Kong

Según el artículo 1 de la Ley de la República Popular China sobre la salvaguardia de la seguridad nacional en la Región Administrativa Especial de Hong Kong («Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong»), la Ley se promulga con el fin de:

a) garantizar la aplicación decidida, plena y fiel de la política de «Un país, dos sistemas», según la cual la población de Hong Kong administra Hong Kong con un alto grado de autonomía;

b) salvaguardar la seguridad nacional;

c) prevenir, reprimir e imponer castigos por los delitos de secesión, subversión, organización y comisión de actos terroristas, y connivencia con un país extranjero o con elementos externos para poner en peligro la seguridad nacional en relación con la Región Administrativa Especial de Hong Kong;

[2] *Leung Kwok Hung y otros v. RAE de Hong Kong [2005] 3 HKLRD 164.*

d) mantener la prosperidad y la estabilidad de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, y

e) proteger los derechos e intereses legítimos de los residentes de la Región Administrativa Especial de Hong Kong.

Se puede observar que la finalidad de la promulgación de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong no tiene relación directa con las cuestiones laborales.

La Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong también ha estipulado claramente cuatro categorías de delitos que ponen en peligro la seguridad nacional, a saber, la secesión, la subversión del poder del Estado, las actividades terroristas y la connivencia con un país extranjero o con elementos externos para poner en peligro la seguridad nacional. Estos delitos están claramente definidos en la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong y son similares a los de las leyes de seguridad nacional de otras jurisdicciones. Los elementos, las penas, los factores de atenuación y otras consecuencias de los delitos están claramente prescritos en el capítulo III de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong. La fiscalía tiene la carga de probar, más allá de toda duda razonable, que el acusado tiene el *actus reus* y la *mens rea* del delito, antes de que el acusado pueda ser condenado por el tribunal. Las personas respetuosas de la ley, incluidos los residentes/trabajadores de Hong Kong y los turistas/inversores extranjeros, no infringirán la ley de forma involuntaria.

Legislación sobre el artículo 23 de la Ley Fundamental

La Región Administrativa Especial de Hong Kong («RAE de Hong Kong») tiene la responsabilidad constitucional de promulgar la legislación sobre el artículo 23 de la Ley Fundamental para prohibir cualquier acto de traición, secesión, sedición, subversión contra el Gobierno Popular Central o robo de secretos de Estado; para prohibir que las organizaciones u organismos políticos extranjeros realicen actividades políticas en la RAE de Hong Kong; y para prohibir que las organizaciones u organismos políticos de la RAE de Hong Kong establezcan vínculos con organizaciones u organismos políticos extranjeros. El Gobierno de la RAE de Hong Kong no ha promulgado, durante los veintitrés años transcurridos desde la reunificación, sus leyes de seguridad nacional, tal, como exige el artículo 23 de la Ley Fundamental, para salvaguardar la seguridad nacional.

El artículo 7 de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong también estipula claramente que «la Región Administrativa Especial de Hong Kong completará, lo antes posible, la legislación para salvaguardar la seguridad nacional, según lo estipulado en la Ley Fundamental de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, y perfeccionará las leyes pertinentes».

Discusión por la Comisión

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Director General del Departamento de Cooperación Internacional**. Quisiera felicitarle por su elección como Presidente de esta comisión. Hemos tomado buena nota de que la Comisión de Expertos en Aplicación del Convenio núm. 87 en la Región Administrativa Especial (RAE de Hong Kong) ha formulado sus observaciones. Cederé ahora el uso de la palabra al representante de la RAE de Hong Kong para que haga observaciones detalladas.

Interpretación del chino: **otro representante gubernamental, Comisario para el Trabajo**. El Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong de la República Popular China (RAE de Hong Kong) quisiera agradecer a la Comisión de Aplicación de

Normas la oportunidad que aquí se le brinda de ocuparse de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en 2019 y 2020 sobre la aplicación del Convenio por parte de la RAE de Hong Kong.

Este convenio se aplica en Hong Kong con modificaciones respecto de los artículos 3, 5 y 6 desde 1963. En todo momento, el Gobierno de la RAE de Hong Kong se ha comprometido plenamente a tomar medidas para proteger los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a participar en actividades sindicales.

La Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong, o Ley Fundamental, protege el derecho y la libertad de sindicarse, así como el derecho y la libertad de los residentes de Hong Kong a constituir sindicatos y afiliarse a ellos.

La ordenanza relativa a la Carta de Derechos de Hong Kong también contempla estos derechos. Sin embargo, al igual que en otras jurisdicciones, estos derechos no son absolutos y están sujetos a las restricciones previstas por la ley para la protección de la seguridad nacional, el orden público, etc.

El Convenio estipula claramente que «al ejercer los derechos que se reconocen en el presente Convenio se está obligado a respetar la legalidad». La Comisión de Expertos también señaló en sus observaciones que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener derecho a organizar sus actividades con plena libertad, dentro del respeto de la legalidad.

Las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho de asociación y de reunión u obstaculizar su ejercicio legal, salvo si ello supone un peligro grave e inminente para el mantenimiento del orden público.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong se ha comprometido a promover la sensatez en la administración sindical y el sindicalismo. Los afiliados y los dirigentes sindicales gozan de una serie de derechos en virtud de la ley de sindicatos de la RAE de Hong Kong, incluida la inmunidad frente a demandas civiles por determinados actos realizados en relación con conflictos sindicales. Aunque los objetivos de un sindicato pueden estar relacionados con la restricción de la actividad comercial, no se puede procesar penalmente a los sindicalistas por conspiración.

A lo largo de la pasada década, el número de sindicatos registrados en la RAE de Hong Kong aumentó de forma constante y registró un pronunciado incremento en 2020. En concreto, el número de sindicatos de trabajadores registrados aumentó en más de la mitad, pasando de 866 a finales de 2019 a 1 355 a finales de 2020. Estas cifras demuestran que los residentes de Hong Kong disfrutan plenamente del derecho de sindicación y de libertad sindical, así como del derecho y la libertad de constituir sindicatos legítimos y afiliarse a ellos. Además, en las visitas a los sindicatos realizadas por el Departamento de Trabajo no se ha detectado acto alguno de injerencia recíproca entre organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuanto a su constitución, funcionamiento o administración.

No se ha recibido de los sindicatos ninguna queja sobre injerencias.

En plena defensa de la protección del derecho de nuestra fuerza de trabajo a afiliarse a sindicatos, hemos establecido una serie de salvaguardias para proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical en el marco de la legislación del trabajo de Hong Kong. Nuestra legislación estipula que ningún empleador podrá impedir a ningún trabajador su derecho a ser sindicalista o dirigente sindical ni

disuadirle de ejercer ese derecho, de participar en las actividades sindicales cuando sea oportuno, de asociarse con otras personas para constituir un sindicato, etc.

Además, la ley no permite que un empleador despida, sancione o discrimine a un trabajador por haber ejercido los derechos mencionados. Si lo hicieren, los infractores, sean empleadores o personas que actúen en su nombre, pueden ser objeto de sanción penal.

En relación con el caso planteado por la CSI en 2016 sobre el presunto despido de un grupo de conductores de autobús por parte del empleador antes de la convocatoria de una huelga, al que se hace referencia en las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno de la RAE de Hong Kong investigó rápidamente tras recibir quejas sobre los presuntos actos discriminatorios antisindicales.

Aunque no hubo pruebas que fundamentaran suficientemente un delito de discriminación antisindical, el Gobierno de la RAE de Hong Kong emprendió acciones judiciales contra el empleador por atrasos en el pago de los salarios, dictándose una condena.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong ni tolera ni tolerará nunca abusos de derecho por parte de empleadores, e investigará con prontitud, imparcialidad y profundidad las denuncias sobre presuntos actos de discriminación antisindical. Cuando hubiere pruebas suficientes, se actuará judicialmente contra los empleadores y/o las personas que actúen en su nombre.

Hong Kong es una sociedad que respeta y defiende el Estado de derecho. Las detenciones y actuaciones judiciales por actos delictivos se realizan conforme a la Ley y no tienen nada que ver con la postura política, el origen social o la afiliación sindical de las personas afectadas.

Las detenciones efectuadas por la policía deben basarse en hechos y pruebas y llevarse a cabo con estricta sujeción a la ley. El Departamento de Justicia supervisa el enjuiciamiento penal sin injerencia de nadie. En Hong Kong existe un poder judicial independiente con capacidad para dictar fallos definitivos. Todos están sujetos a un juicio justo y equitativo. Es una argumentación política hipócrita que desprecia abiertamente la justicia legal la de defender que ciertos grupos de personas, como los representantes de los trabajadores, tengan privilegios y sostener que pueden violar la ley sin enfrentarse a sanciones legales.

El tribunal, que goza de independencia judicial, ha fallado y condenado, de conformidad con la ley y previo juicio, a determinados sindicalistas por cometer delitos penales. La equidad y transparencia de los procedimientos judiciales y los fallos del tribunal demuestran que las actuaciones penales estaban plenamente justificadas de hecho y de derecho. En estas causas penales se actuó contra las personas afectadas por sus delitos penales, sin que tuviera nada que ver su afiliación sindical. Como aún se están llevando a cabo actuaciones judiciales por los demás casos relacionados, al Gobierno de la RAE de Hong Kong no le parece apropiado hacer más comentarios en esta ocasión. Con respecto a la supuesta detención de un sindicalista (el Sr. Yu Chi Hang) por parte de la policía de Hong Kong en diciembre de 2015, citada por la CSI, con la información proporcionada no podemos localizar el supuesto caso. Sin embargo, una vez más debemos subrayar que todas las detenciones y actuaciones judiciales se realizaron teniendo en cuenta los actos de las personas, que violaban la ley y no tenían nada que ver con sus antecedentes personales ni tampoco con su afiliación o actividades sindicales.

La RAE de Hong Kong seguirá tratando todos los casos de forma equitativa, justa e imparcial de conformidad con la Ley.

Por lo que respecta a la preocupación de la Comisión de Expertos por la Ley de la República Popular China para garantizar la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong (LSN de Hong Kong), debemos señalar que garantizar la seguridad nacional mediante la legislación es conforme con la práctica internacional. Hay países que también tienen su propia legislación y los correspondientes mecanismos de aplicación para velar por su propia seguridad nacional.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong tiene la obligación de promulgar leyes para salvaguardar la seguridad nacional en virtud del artículo 23 de la Ley Fundamental, pero, a veintitrés años de la reunificación, todavía no ha podido legislar para prohibir, como exige la Ley Fundamental, los actos y las actividades que ponen en peligro la seguridad nacional.

Dada la situación política de Hong Kong en aquel momento, esta tarea no podía completarse en un futuro previsible.

Este vacío legal evidenció las graves amenazas a la seguridad nacional a las que se enfrentaba Hong Kong en la serie de disturbios acaecidos desde junio de 2019. En vista de la grave situación que se vivía en Hong Kong en ese momento, con manifestantes cada vez más violentos, surgieron crecientes indicios de separatismo y terrorismo que afectaban gravemente a los derechos e intereses legítimos de los residentes de Hong Kong. Es por tanto necesario que las autoridades centrales tomen medidas inmediatas para adoptar un sistema legal y mecanismos de aplicación para garantizar la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong. En este contexto, el Comité Permanente de la Asamblea Popular Nacional de la República Popular China adoptó la Ley de Seguridad Nacional (LSN) de Hong Kong el 30 de junio de 2020. El Gobierno de la RAE de Hong Kong promulgó la LSN de Hong Kong para su puesta en aplicación ese mismo día.

Esperamos que la Comisión de Expertos pueda apreciar que la LSN de Hong Kong no ha modificado ninguna disposición de la Ley Fundamental. Todas las disposiciones sobre derechos humanos permanecen inalteradas. El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá garantizando a los residentes de Hong Kong el disfrute de los derechos humanos y de las libertades que prevé la Ley Fundamental.

De hecho, la LSN de Hong Kong estipula con claridad que en la salvaguardia de la seguridad nacional en Hong Kong se deben respetar y proteger los derechos humanos. Se protegerán conforme a derecho los derechos y las libertades, como las de expresión, prensa, publicación, asociación, reunión, marcha y manifestación, de los que gozan los residentes de la RAE de Hong Kong en virtud de la Ley Fundamental y de las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tal y como se aplican a Hong Kong. Toda medida o acción para hacer respetar las normas adoptada en el marco de la LSN de Hong Kong debe ajustarse a los principios mencionados. Por otra parte, en el ejercicio de estos derechos se debe respetar las leyes, no contravenir las disposiciones esenciales de la Ley Fundamental ni poner en peligro la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público o los derechos o libertades de los demás.

La LSN de Hong Kong establece además numerosos principios jurídicos para la protección de los acusados, entre ellos la presunción de inocencia, la prohibición del doble procesamiento, el derecho a la defensa y otros derechos que asisten a las partes en los procedimientos judiciales. Cualquier medida o acción de ejecución adoptada en el marco de la LSN de Hong Kong debe respetar estos principios y requisitos

procedimentales estrictos, por ejemplo, las condiciones que deben reunirse al solicitar la autorización para adoptar medidas de investigación. Estas características han puesto la LSN de Hong Kong a la par, si no por encima, de similares leyes de seguridad nacional en otras jurisdicciones.

Todas las medidas coercitivas adoptadas por el Gobierno de la RAE de Hong Kong se basan en pruebas, se ajustan estrictamente a la Ley y se dirigen a los actos delictivos cometidos por las personas o entidades afectadas. No tienen absolutamente nada que ver con la postura política, el origen social, la profesión o las actividades sindicales de las personas. A este respecto, todas las medidas para hacer respetar la Ley que en virtud de la LSN de Hong Kong adoptan los cuerpos de seguridad se centran en los actos que ponen en peligro la seguridad nacional, con el fin de cumplir los objetivos de la promulgación de la LSN de Hong Kong, a saber, la prevención y supresión de los delitos que ponen en peligro la seguridad nacional y el mantenimiento de la prosperidad y la estabilidad de la RAE de Hong Kong y la imposición de sanciones por esos delitos. En absoluto esas medidas tienen que ver con cuestiones laborales ni con la condición de sindicato o sindicalista de la entidad o persona en cuestión.

La aplicación de la LSN de Hong Kong ha dado resultados inmediatos, y Hong Kong ha salido del caos y entrado en la estabilidad, habiendo registrado una reducción significativa de los actos violentos: el número de casos correspondientes a incendios y daños criminales se redujo en torno a un 75 por ciento y un 40 por ciento, respectivamente. La defensa de la «independencia de Hong Kong» remitió sustancialmente. El orden público volvió en gran medida a la normalidad. Las personas, trabajadores y sindicatos incluidos, tienen protegidos sus derechos legítimos y no están expuestas a ser atacadas por sus opiniones. Lo que propicia que sindicatos y trabajadores den voz a sus opiniones y defiendan sus derechos e intereses. Y además podrían reactivarse la economía y los medios de vida de las personas.

Esperamos que lo anterior responda a la preocupación de la Comisión de Expertos acerca de la LSN de Hong Kong.

Por último, hemos de subrayar que los derechos de los sindicatos y de los trabajadores a participar en actividades sindicales en la RAE de Hong Kong están debidamente protegidos por nuestra legislación sindical y laboral. Sus derechos y libertades se han mantenido inalterados y en modo alguno se han visto afectados por la aplicación de la LSN de Hong Kong. Garantizamos a la Comisión que la RAE de Hong Kong seguirá cumpliendo todas las obligaciones de los convenios internacionales del trabajo que le son de aplicación. Agradecemos a la Comisión de Expertos sus observaciones. El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá facilitando a la Comisión de Expertos la información solicitada.

Miembros trabajadores. Es la primera vez que la Comisión ha examinado a la RAE de Hong Kong, China y su aplicación del Convenio, pero el fuerte declive del respeto a las libertades civiles y a la libertad de sindicación suscita preocupaciones sumamente serias. Se está sometiendo a graves ataques a los derechos sindicales. Se está persiguiendo a sindicalistas por defender derechos de los trabajadores que tanto costó conseguir y por llevar a cabo actividades sindicales legítimas. Las autoridades están faltando a sus obligaciones en virtud del Convenio.

En primer lugar, sobre la situación de las libertades civiles y el respeto de los derechos sindicales. El hermano Lee Cheuk Yan, secretario general de la Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU) y participante desde hace tiempo en la Comisión de la Conferencia, fue procesado por participar en protestas no

autorizadas el 18 de agosto de 2019, el 31 de agosto de 2019, el 1.º de octubre de 2019 y el 4 de junio de 2020. El hermano Lee ha sido condenado por los cargos correspondientes a agosto y octubre de 2019. Hoy ha comenzado el juicio por los correspondientes a junio de 2020.

El Gobierno alega que la participación del hermano Lee no tenía nada que ver con sus actividades sindicales y que, por lo tanto, su arresto y detención están justificados. El Gobierno se equivoca. Los órganos de control de la OIT, incluida la Comisión de Expertos, han afirmado que el Convenio ampara que los sindicalistas ejerzan las libertades civiles en relación con las políticas económicas y sociales del Gobierno y en defensa de los intereses socioeconómicos y profesionales.

La Comisión también ha señalado que cuando las organizaciones de trabajadores y de empleadores consideren que no disfrutan de las libertades fundamentales necesarias para llevar a cabo su misión está justificado que recurran a protestas pacíficas para hacer realidad dichas libertades. Estas acciones pacíficas son actividades sindicales realizadas de buena fe. Observamos que, en su sentencia, el Tribunal de Distrito concluyó que la manifestación en la que participó fue pacífica.

En su examen de este caso, la Comisión de Expertos ha vuelto a indicar que las huelgas y manifestaciones pacíficas de los sindicalistas no deberían dar lugar a arrestos ni detenciones. Los órganos de control han expresado con claridad que, entre las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, se encuentran la libertad de expresión, la libertad de reunión, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales. Las autoridades de la RAE de Hong Kong deben garantizar las libertades civiles y la libertad de asociación en la legislación y en la práctica. Nadie debería ser privado de su libertad ni ser objeto de sanciones penales por participar pacíficamente en huelgas o manifestaciones de protesta.

En segundo lugar, sobre la Ordenanza de Orden Público. Esta normativa establece amplios poderes discrecionales para prohibir las reuniones públicas. Las autoridades policiales están facultadas para tachar de «ilícitas» las reuniones públicas sin tener la obligación de presentar ninguna prueba de que se han esforzado por facilitar el ejercicio del derecho de libre reunión. Quienes organicen y participen en reuniones no autorizadas se enfrentan a una pena de prisión de hasta cinco años. Las autoridades policiales tienden a reprimir en lugar de garantizar y facilitar las protestas pacíficas. Si las autoridades califican de «disturbio» una reunión, en base a criterios vagamente definidos, la sanción puede elevarse a pena de hasta doce años de prisión. En este contexto, es imposible ejercer libremente el derecho a la libertad de reunión.

Bien, ahora quisiera ocuparme de la drástica represión de las libertades civiles y la vigilancia que se impuso con la aprobación de la Ley de Seguridad Nacional el 30 de junio de 2020. Según esta ley, los delitos relacionados con la seguridad nacional, como la «subversión», el «terrorismo» y la «connivencia con fuerzas extranjeras», conllevan penas máximas de cadena perpetua. Pero estos delitos están definidos de manera tan amplia que prácticamente cualquier cosa puede considerarse una amenaza a la «seguridad nacional».

Reiteraremos los comentarios de la Comisión de Expertos con respecto al artículo 8 del Convenio. La legislación del país no debe ser tal que menoscabe ni se aplique de suerte que menoscabe las garantías previstas en el Convenio. Las autoridades deben garantizar el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades económicas y sociales con plena libertad.

En febrero de 2021 se acusó a varios dirigentes sindicales de un delito de «conspiración para cometer actos de subversión» en virtud de la Ley de Seguridad Nacional por el mero hecho de participar, en relación con sus funciones sindicales, en las elecciones primarias organizadas en 2020. De ser condenados, se enfrentan a cadena perpetua.

Recordamos que, en sus últimas observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte de la RAE de Hong Kong, la Comisión de Expertos confirmó categóricamente que en virtud del Convenio está protegido el derecho a participar en determinadas actividades políticas, incluida la expresión de apoyo al partido político que se considere más dispuesto a defender los intereses económicos, sociales y laborales de los sindicalistas. El Comité de Libertad Sindical también ha formulado numerosas observaciones en las que apoya el derecho de los sindicatos a expresar públicamente su opinión sobre la política económica y social del Gobierno o a manifestar su apoyo, si así lo deciden sus afiliados, a un partido político, como medio para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales.

La Comisión de Expertos también ha destacado que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos fundamentales de cualquier movimiento sindical y espera que el Gobierno garantice la efectiva protección de hecho y de derecho de las interacciones y actividades sindicales normales.

También debemos señalar que las medidas contra la COVID-19 adoptadas en marzo de 2020 en virtud del Reglamento de prevención y control de enfermedades (prohibición de reuniones en grupo) para prohibir todas las reuniones públicas de más de cuatro personas so pena de seis meses de prisión y multa son desproporcionadas y se adoptaron sin ninguna consulta tripartita previa.

La situación en la RAE de Hong Kong se ve agravada por numerosas e importantes carencias en la legislación nacional, que de hecho niega a los trabajadores de la RAE de Hong Kong los derechos laborales fundamentales, como el de sindicación a los funcionarios.

El giro de los acontecimientos en la RAE de Hong Kong es grave y amenaza el libre ejercicio de los derechos sindicales. El alcance de la vigilancia, la presión y los ataques al movimiento sindical en la RAE de Hong Kong en virtud de la Ley de Seguridad Nacional no tiene precedentes. La democracia y el respeto a las libertades civiles son esenciales para el ejercicio de los derechos fundamentales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Pedimos a las autoridades responsables de la RAE de Hong Kong que sin demora adopten medidas para garantizar el pleno cumplimiento de las normas internacionales en materia de libertad sindical.

Miembros empleadores. Este caso se refiere a la aplicación en la legislación y en la práctica, por parte de la RAE de Hong Kong, de este convenio fundamental que fue ratificado en 1997. Observamos que es la primera vez que la Comisión ha discutido este caso. Para empezar, nos gustaría expresar nuestra gratitud a los representantes del Gobierno por la amplia información oral y escrita sobre este caso que han proporcionado al Comité.

En cuanto a la cuestión de la disuasión del ejercicio del derecho de reunión pacífica por los trabajadores, tomamos nota de que en 2020 la Comisión de Expertos observó que el Gobierno no había proporcionado información sobre las observaciones de la CSI de 2016 relativas a la aplicación del Convenio.

También observamos que, en su Informe de 2020, la Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones presentadas por la CSI y la HKCTU sobre cuestiones relacionadas con las protestas públicas de septiembre de 2020, y también de las alegaciones sobre el uso de la Ley de Seguridad Nacional.

Los empleadores deben tomar debida nota de que el Gobierno ha respondido a estas alegaciones en su exhaustiva presentación oral ante la Comisión en el día de hoy, y también en su información por escrito de fecha 20 de mayo y 8 de junio de 2021. Agradecemos al Gobierno que haya facilitado esta información y la aclaración que ha proporcionado.

Dada la importancia fundamental del principio de libertad sindical, situado en el núcleo de los valores de la OIT, los empleadores invitan al Gobierno a seguir proporcionando información completa sobre los resultados de los procedimientos para examinar la actuación policial y las detenciones realizadas en relación con las protestas, y a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a organizar sus actividades, incluidas las reuniones públicas pacíficas.

Me gustaría pasar ahora a la segunda cuestión destacada por la Comisión de Expertos sobre la Ley de Seguridad Nacional y su relación con los artículos 2, 3, 5 y 8 del Convenio.

De las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores toman nota de las diversas alegaciones y preocupaciones expresadas por la CSI y la HKCTU con respecto al alcance y el impacto de la Ley de Seguridad Nacional, que entró en vigor el 30 de junio de 2020. El Grupo de los Empleadores toma nota de que el Gobierno ha respondido a estas alegaciones en su información presentada por escrito a la Comisión el 20 de mayo de 2021.

Los miembros empleadores toman nota de la presentación hecha por el Gobierno sobre las disposiciones de la Ley de Seguridad Nacional y se lo agradecen. El Grupo de los Empleadores desea señalar que el contenido del artículo 8 del Convenio establece que, en el ejercicio de los derechos previstos en el Convenio, los trabajadores y los empleadores y sus respectivas organizaciones, como otras personas o colectivos organizados, deberán respetar la legalidad y que esta no deberá ser tal que menoscabe ni se aplique de suerte que menoscabe las garantías previstas en el Convenio.

Los derechos previstos en el Convenio a los que se refiere el artículo 8 incluyen los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar sus actividades con plena libertad y de formular sus programas con miras a defender sus intereses profesionales, en particular el derecho de los trabajadores y de los empleadores y de sus respectivas organizaciones a celebrar reuniones y protestas pacíficas, a expresar libremente su apoyo a un partido político, a mantener estrechos contactos y comunicaciones con las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. A este respecto, es importante que las autoridades públicas eviten inmiscuirse en estos derechos y también que el ejercicio de los mismos no plantee una amenaza grave e inminente para el orden público. El orden público debe mantenerse.

Los miembros empleadores confían en que el Gobierno seguirá haciendo esfuerzos para que los derechos que el Convenio reconoce a los empleadores y los trabajadores y a sus organizaciones estén plenamente protegidos en la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional.

Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, vigile la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional y proporcione a la Comisión de Expertos información sobre su impacto en la aplicación de este convenio de acuerdo con el ciclo de presentación periódica de memorias.

Miembro trabajador, China. Como trabajador sindical de la mayor organización sindical de la RAE de Hong Kong, la Federación de Sindicatos de Hong Kong (FTU), que cuenta con más de 410 000 afiliados en la RAE de Hong Kong, he sido elegido por los sindicatos por tercera vez como representante de los trabajadores en el Consejo Consultivo del Trabajo. Durante décadas, los trabajadores locales siempre han podido participar en sindicatos u organizarlos del modo que quisieran. Mi intervención representa la voz de los trabajadores locales de Hong Kong ante la OIT y esta comisión.

La aplicación de la Ley de Seguridad Nacional cuenta con el firme apoyo de la mayoría de los trabajadores locales. El objetivo principal de la Ley es mantener la estabilidad social protegiendo la seguridad de todos los residentes de la RAE de Hong Kong. Dicha estabilidad es la base del sustento de nuestro pueblo. En los últimos años la RAE de Hong Kong ha sufrido disturbios sociales y extremismo político. Su PIB cayó un 3 por ciento en 2019, incluso antes de la pandemia de COVID-19. Este descenso de la economía es una consecuencia directa de los desastres provocados por los alborotadores. Estos pretendían paralizar la RAE de Hong Kong rompiendo lo que en chino llamamos «el cuenco de arroz» de los trabajadores de diversas industrias como la del catering, el turismo, la hostelería, el comercio minorista, la aviación y el transporte.

¿Pueden creerse que durante los disturbios de 2019 sacaron de sus vehículos a taxistas y camioneros para golpearlos y lincharlos, solo porque no estaban contentos con el bloqueo del tráfico creado por los alborotadores?

¿Pueden creerse que los alborotadores quemaron restaurantes y tiendas locales solo porque apoyaban a la policía? ¿Pueden creerse que los alborotadores mataron a ladrillazos a un viejo conserje, el Sr. Luo Changqing? ¿Pueden creerse que los alborotadores pudieron rastrear en tiempo real la ubicación de la policía de la RAE de Hong Kong mediante una aplicación móvil llamada «HKmap.live»? Los alborotadores ocuparon universidades, paralizaron el túnel de Cross Harbour y fabricaron más de 10 000 bombas incendiarias para atacar a nuestra policía. La revuelta social de 2019 fue una pesadilla para la mayoría de nosotros aquí en la RAE de Hong Kong.

Es despreciable decir que los alborotadores actúan en nombre de la paz y la democracia. La aplicación de la Ley de Seguridad Nacional está atajando de raíz el problema, restableciendo la seguridad y la estabilidad que nuestro pueblo merece. Ya no tenemos que preocuparnos por el bloqueo aleatorio del tráfico, las bombas incendiarias, los ataques al azar solo porque tengamos una opinión política diferente. Lamentablemente, los medios de comunicación occidentales no solo hacen la vista gorda ante los disturbios, sino que también demonizan la Ley de Seguridad Nacional.

De hecho, al amparo de la Ley de Seguridad Nacional todos seguimos disfrutando de la libertad de sindicación, independientemente de nuestras distintas posiciones políticas. Por ejemplo, como es habitual y desde que está en aplicación la Ley de Seguridad Nacional, el mes pasado la HKCTU pudo organizar una huelga de trabajadores de una empresa de bebidas, mientras que nuestra FTU también ha organizado más de 50 actividades, como peticiones, conferencias de prensa, protestas en pro del salario mínimo y las ayudas al desempleo. Además, ha aumentado el número de sindicatos recién constituidos.

Todos convenimos en que cualquier acción social para conseguir derechos debe estar sujeta a la ley y no plantear ninguna amenaza para la sociedad. La Ley de Seguridad Nacional contribuye a crear un entorno seguro, que facilita el desarrollo de los sindicatos. También nos promete sin perjuicio alguno nuestros derechos laborales originales. La Ley garantiza que proseguirá como de costumbre la cooperación y participación internacional de los sindicatos, como estoy haciendo ahora.

Por último, debo mencionar lo que sucedió el 1.º de octubre de 2019. Ese día, en que se celebraba el 70.º aniversario de nuestro Día Nacional de China, los alborotadores, actuando demencialmente, paralizaron la RAE de Hong Kong y atacaron a la policía en todas partes. ¡Fue muy, muy terrible! Si fueran ustedes, como lo soy yo, residentes de la RAE de Hong Kong, apoyarían la promulgación de la Ley de Seguridad Nacional.

Miembro empleador, China. Tengo el honor de hablar hoy en nombre de los empleadores de la RAE de Hong Kong. El derecho y la libertad de asociación, así como el derecho y la libertad de formar sindicatos en la RAE de Hong Kong, están garantizados por la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong. Como empleadores, respetamos y reconocemos plenamente el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a organizar sus actividades. Mantenemos un diálogo abierto y constructivo con las organizaciones de trabajadores para discutir asuntos de interés mutuo y resolverlos.

Gracias al diálogo tripartito entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores y el Gobierno, a lo largo de los años han ido mejorando los derechos y las prestaciones de los trabajadores de la RAE de Hong Kong. Citaré algunos ejemplos: desde enero de 2019 se amplió de tres a cinco días el permiso de paternidad reconocido por la Ley, y desde el pasado mes de diciembre el permiso de maternidad legal se amplió de diez a catorce semanas. Además, se están estudiando propuestas para aumentar progresivamente el número de días de vacaciones anuales legales de doce a diecisiete días, para eliminar el uso de las contribuciones obligatorias de los empleadores en el marco del Sistema del Fondo de Previsión Obligatorio a fin de compensar las indemnizaciones por despido y los pagos por antigüedad, y para aumentar la sanción máxima por violar la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

Aunque respetamos plenamente la libertad sindical de los trabajadores, creemos firmemente que nadie está por encima de la ley. Toda persona debe observar la legislación vigente y respetar a los demás en el ejercicio de sus derechos y de su libertad. En lo que respecta a las detenciones de algunas personas de la RAE de Hong Kong mencionadas en las observaciones de la Comisión de Expertos, se da la circunstancia de que se trata de un pequeño número de sindicalistas. A mi entender, sus detenciones no tenían nada que ver con su participación en actividades sindicales.

El Estado de derecho, sustentado en nuestro Poder Judicial independiente e imparcial, ha sido siempre la piedra angular del éxito permanente de la RAE de Hong Kong como metrópoli mundial y centro financiero internacional. Tengan la seguridad de que todos los acusados tendrán acceso a un juicio imparcial, justo y abierto ante los tribunales.

Como muchos de ustedes saben, entre junio de 2019 y principios de 2020, la RAE de Hong Kong se vio acechada por una serie de protestas violentas y desórdenes públicos. Muchas tiendas, restaurantes y negocios fueron blanco de los extremistas y su vandalismo, y otros miles se vieron obligados a cerrar. El desprecio de los alborotadores por el Estado de derecho no solo dañó la reputación de la RAE de Hong Kong como ciudad segura y centro internacional de las finanzas y los negocios, sino que también afectó a muchas pequeñas empresas y amenazó el sustento de ciudadanos inocentes.

Tal es el telón de fondo en el que se adoptó la Ley de Seguridad Nacional en la RAE de Hong Kong. Muchas jurisdicciones cuentan con leyes de seguridad nacional. Acogemos con satisfacción la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional, que ha contribuido a restaurar la estabilidad y a sostener el futuro desarrollo de la RAE de Hong Kong. Confiamos en que, con un entorno seguro y estable, la RAE de Hong Kong seguirá atrayendo inversiones, empresas y turistas de todo el mundo. La Ley de Seguridad Nacional estipula claramente que se deben respetar y proteger los derechos humanos. Los derechos y libertades, incluida la libertad sindical, previstos en la Ley Fundamental han permanecido inalterados y no se han visto afectados en modo alguno tras la promulgación de la Ley de Seguridad Nacional. No tenemos ninguna duda de que los trabajadores de la RAE de Hong Kong seguirán disfrutando y ejerciendo en toda su plenitud sus derechos de libertad sindical. En cuanto a los empleadores, seguiremos disfrutando de la libertad de comunicarnos y de cooperar con otros grupos internacionales de empleadores.

Miembro gubernamental, Eslovenia. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de los 26 países siguientes: **Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Chequia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia**, que son también miembros de la Unión Europea, así como de **Noruega**.

Estamos comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el derecho de sindicación y la libertad sindical. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, como el Convenio núm. 87. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Lamentamos que las libertades fundamentales, los principios democráticos y el pluralismo político, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo que son esenciales para la identidad y la prosperidad de Hong Kong, estén sometidos a una presión cada vez mayor.

En línea con las observaciones de la Comisión de Expertos, pedimos a las autoridades que garanticen que los sindicalistas puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de violencia e intimidación, sin la amenaza de represión policial o de detención, y en el marco de un sistema que proteja y garantice el respeto efectivo de los derechos fundamentales y las libertades civiles y se abstenga de cualquier injerencia que pueda restringir estos derechos y libertades.

En este sentido, constituye una novedad preocupante el encarcelamiento de figuras pro-democracia, como el sindicalista Lee Cheuk Yan, por actos no violentos en el ejercicio de derechos cívicos protegidos.

Como señaló la Comisión de Expertos, tomamos nota de las preocupaciones acerca de los posibles efectos negativos que puede tener la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional sobre los derechos consagrados en el Convenio y la necesidad de supervisar y proporcionar información sobre el impacto que ya ha tenido la Ley, y que puede continuar teniendo, sobre la aplicación del Convenio.

En este contexto, reiteramos su grave preocupación tras la promulgación de la Ley de Seguridad Nacional, tanto por el contenido de la nueva legislación como por el proceso que llevó a su adopción, sin ninguna consulta previa significativa al Consejo

Legislativo de Hong Kong ni a los interlocutores sociales. Seguimos sin saber si la nueva Ley es conforme a la Ley Fundamental de Hong Kong y a los compromisos internacionales de China.

Asimismo, reiteramos nuestras graves preocupaciones por la reforma del sistema electoral, que repercutirá significativamente en la rendición democrática de cuentas y en el pluralismo político de Hong Kong. Hacemos un llamamiento a China para que respete sus compromisos internacionales también a este respecto. Consideramos esencial que se protejan plenamente los derechos y libertades existentes de los residentes de Hong Kong, como la libertad sindical, de reunión, de desfilar y de manifestarse.

Estamos comprometidos con la estabilidad social y la prosperidad de Hong Kong y continuaremos siguiendo de cerca los acontecimientos.

Miembro gubernamental, Cuba. Cuba toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de China referidas a que, ante actos de violencia, cualquier Gobierno responsable o agencia de aplicación de la ley, estaría obligado a intervenir de manera legal, a fin de proteger a los ciudadanos y su derecho a reanudar la vida normal. El ejercicio de los derechos dispuestos en el Convenio por los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, así como por otras personas o colectividades organizadas, exige el pleno respeto a la legislación del país.

La información suministrada por el Gobierno asegura que no existen pruebas de que se hayan realizado detenciones, perseguido, monitoreado o procesado a alguna persona por el desempeño de su labor sindical, y que los acusados en este caso gozan de similares garantías procesales y tienen acceso a un juicio justo y abierto. Igualmente ha informado que la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong está en consonancia con la práctica internacional y estipula específicamente que se respetarán y protegerán los derechos humanos al salvaguardar la seguridad nacional.

Como sucede en todos los Estados, la promulgación de leyes nacionales se adecua en estrecha consonancia con las obligaciones internacionales contraídas y se establecen los mecanismos de acción pertinentes conforme a sus realidades. Al igual que en otros países, para el enfrentamiento y el control de la COVID-19, se han adoptado medidas restrictivas para reducir los contagios en las comunidades, incluyendo la prohibición de reunirse en grupos, lo que no debe entenderse como una prohibición del ejercicio de la libertad de reunión o de asociación pacífica.

Mi delegación reitera la importancia del diálogo y el tripartismo en aras de promover los derechos sindicales, y agradece las informaciones suministradas.

Miembro empleador, Pakistán. Es un derecho fundamental de toda organización de trabajadores protestar y presentar quejas contra cualquier violación de los convenios de la OIT. Los representantes de las organizaciones de empleadores también poseen el derecho inalienable de responder presentando detalles, pruebas y realidades.

El caso contra la RAE de Hong Kong se encuentra en la lista de los casos que ya está recortada debido al formato de trabajo, así como a la reducción del tiempo diario. Sin sonar condescendiente, ¿son las deliberaciones sobre este caso más cruciales que las de otros casos que son más vitales e imperativos?

En la determinación de esta queja es esencial tener en cuenta ciertos puntos principales.

En primer lugar, prácticamente no tiene sentido que el Gobierno de la RAE de Hong Kong viole la Ley Fundamental que protege el derecho de sindicación y la libertad

sindical. Si hay una contravención, tiene que haber razones convincentes y racionales. Esto no implica que las contravenciones sean una cuestión de política o de supresión de derechos establecidos. Las frecuentes protestas, concentraciones y huelgas afectan gravemente a la economía, el turismo, la seguridad, la tradición y la cultura de la RAE de Hong Kong. No se prohíbe a los trabajadores ejercer su derecho de reunión pacífica, pero esto no da carta blanca para ignorar la dinámica del país. Hay que dejar bien sentado que los agentes infiltrados y los elementos antisociales se aprovecharon de las legítimas actividades de los sindicatos para cometer actos ilícitos e ilegales.

Por lo tanto, se propone que se suspenda este caso.

Miembro trabajadora, Alemania. Hablo en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) de Filipinas, la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). La Comisión de Expertos pide al Gobierno «que garantice que los sindicalistas pueden llevar a cabo sus actividades en un clima exento de violencia e intimidación y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles».

Los derechos del artículo 3 del Convenio incluyen, en particular, el derecho a celebrar reuniones sindicales y a organizar acciones reivindicativas. Abarcan también determinadas actividades políticas, como expresar su apoyo al partido político que se considere más dispuesto a defender los intereses de los afiliados, y mantener un estrecho contacto y comunicación con organizaciones internacionales de trabajadores. La realidad en la RAE de Hong Kong dista mucho de esto. Algunos ejemplos: el 1.º de mayo de 2020 y 2021, decenas de policías rodearon y acordonaron a los afiliados de la HKCTU que distribuían folletos entre la gente y pronunciaban discursos para separarlos del público.

En marzo de 2021, la policía rodeó, identificó, fotografió o grabó a cuatro afiliados del sindicato de trabajadores de la salud que se dirigían al público para hablarles sobre precauciones de vacunación y protección de la privacidad en el rastreador digital de la COVID-19.

Sindicatos que organizaban proyecciones de películas exclusivas para sus afiliados recibieron la visita de la Oficina de administración de películas, periódicos y artículos. Medios de comunicación progubernamentales acosaron y fotografiaron a los afiliados que asistían a las proyecciones, y se obligó a los sindicatos a cancelarlas.

El año pasado, en virtud de la Ley de Seguridad Nacional, se detuvo y procesó por supuesta conspiración para subvertir el poder del Estado a dirigentes sindicales que representaban a sus afiliados en las elecciones políticas. Habían hecho campaña por reformas en el gasto público, como en sanidad y bienestar social, y por hacer un seguimiento de las normas internacionales en materia de derechos humanos en la RAE de Hong Kong.

Los procesamientos crean un clima de intimidación y disuaden a los sindicalistas de participar en elecciones y defender reformas democráticas y sociales.

Por tanto, pedimos al Gobierno que ponga inmediatamente sus prácticas y sus leyes de conformidad con el Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia**. La Federación de Rusia comparte plenamente la evaluación realizada por el representante de la República Popular China sobre el cumplimiento de las disposiciones del Convenio

por parte de las autoridades de la Región Administrativa Especial de la RAE de Hong Kong.

Creemos que las autoridades de esa región están observando estrictamente las disposiciones pertinentes del Convenio de la OIT y están firmemente comprometidas con el cumplimiento de los requisitos sobre la presentación de las memorias necesarias a la Oficina Internacional del Trabajo.

En cuanto a los alegatos contra las autoridades de la RAE de Hong Kong, creemos que son políticos e infundados. Creemos que las autoridades están tomando medidas legales para restablecer el orden y no consideramos que sean una amenaza para la libertad de asociación de la población del territorio. Esperamos que la Comisión tome nota con satisfacción de la detallada memoria que nuestros socios chinos han facilitado sobre esta cuestión y ponga fin al examen de esta cuestión. En general, nos preocupa seriamente la tendencia de la OIT a vincular informes con acontecimientos internos en un país. Tal práctica conducirá a una fuerte politización tanto de los informes como de las decisiones y eso hará prácticamente imposible garantizar el cumplimiento de las decisiones adoptadas. Al final, ello podría constituir una amenaza tanto para la autoridad como para la reputación de la OIT. Instamos a la Conferencia y a sus comisiones a que se abstengan de adoptar un enfoque sesgado y de confrontación y favorezcan una cooperación constructiva basada en el respeto mutuo. Lo que permitirá promover el trabajo decente y proteger los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Miembro empleador, Bangladesh. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos afirmó en sus observaciones de 2020 que las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la RAE de Hong Kong deberían tener derecho a organizar sus actividades con plena libertad y a formular su programa con vistas a defender los intereses profesionales de sus afiliados, respetando al mismo tiempo la legalidad, mientras que las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar la libertad de asociación y de reunión o que obstaculice su ejercicio legal, siempre que el ejercicio de estos derechos no suponga un peligro grave e inminente para el orden público.

Tomamos nota de los serios esfuerzos de la RAE de Hong Kong por mantener el Estado de derecho, sustentado en su tradición independiente e imparcial. Todo Gobierno o fuerza del orden responsable debiera estar obligado a intervenir de forma legal para proteger a los ciudadanos y su derecho a retomar su vida normal. Toda persona debe respetar la ley vigente en el ejercicio de su derecho de reunión pacífica.

La Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong ha protegido el derecho de asociación y la libertad sindical de constituir sindicatos en Hong Kong y afiliarse a ellos. No hay detrimento en el derecho y la libertad de los residentes de Hong Kong para constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Entendemos que el número de sindicatos registrados ha aumentado realmente en un 56,5 por ciento, pasando de 866 a finales de 2019 a 1 355 a finales de 2020. De hecho, los derechos laborales y las prestaciones en Hong Kong han ido mejorando progresivamente.

Por último, sobre la base de estos hechos, recomendamos que la Comisión formule observaciones constructivas para que la RAE de Hong Kong restablezca la economía resiliente y el desarrollo sostenible de esa metrópoli mundial.

Miembro trabajador, Reino Unido. Hablo en nombre del Congreso de Sindicatos Británico y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Al igual que la libertad sindical, la negociación colectiva es tanto un derecho fundamental en sí

mismo como un derecho que habilita la mejora del acceso al trabajo decente y la protección de otros convenios de la OIT, siendo un corolario del derecho a la libertad sindical protegido por el Convenio.

Durante años, la Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno de la RAE de Hong Kong que adopte nuevas medidas para fomentar la negociación colectiva. El Gobierno ha declinado hacerlo, alegando que la negociación en la RAE de Hong Kong se lleva a cabo en un ambiente propicio con acuerdos, por ejemplo, en la industria de las aerolíneas, pero solo el 1 por ciento de los trabajadores se benefician de la cobertura de los convenios colectivos.

En cuanto a las compañías aéreas, la aerolínea nacional ha puesto fin unilateralmente a los acuerdos de reconocimiento y negociación que habían sustentado años de compromiso constructivo con el Sindicato de Auxiliares de Vuelo, al que pertenece el 75 por ciento de los tripulantes de cabina de la compañía. A este abandono de las obligaciones de la compañía se añade que, según esta, la negociación colectiva está «desfasada» y «ya no tiene pertinencia». También ofreció al sindicato la posibilidad de «representar a [sus] afiliados de forma más eficaz que en el pasado». Tales declaraciones socavan gravemente la capacidad de los sindicatos de organizar sus actividades y programas con plena libertad.

El Gobierno afirma que su enfoque voluntario rinde frutos, pero la negociación colectiva voluntaria se basa en el respeto a la independencia de las partes, y en este caso hay un empleador de gran importancia para la RAE de Hong Kong que hace todo lo contrario.

La verdadera razón para poner fin al acuerdo está clara. La empresa no solo abandonó diez años de negociaciones anuales sobre salarios, sino que despidió a 6 000 empleados y presionó a sus trabajadores para que firmaran nuevas condiciones de servicio que recortaban hasta en un 40 por ciento su paga y sus prestaciones y que contenían una cláusula por la que cualquier nuevo acuerdo alcanzado con el sindicato no se aplicaría a toda la plantilla. Aunque la empresa pueda creer que los principios fundamentales ya no tienen pertinencia, espero que esta comisión no esté en absoluto de acuerdo, y es la inacción del Gobierno ante lo que le pide la Comisión de Expertos, y su complacencia respecto de la negociación colectiva en la RAE de Hong Kong, lo que ha permitido a la aerolínea comportarse de forma contraria a los valores de esta casa.

Miembro gubernamental, Pakistán. Pakistán aprecia el permanente compromiso del Gobierno de China de cumplir sus obligaciones relacionadas con el Convenio y su compromiso de aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular la protección del derecho de sindicación. La RAE de Hong Kong ha adoptado, alentadoramente, una serie de medidas legislativas y administrativas importantes para alcanzar estos objetivos. Ha prestado la debida atención a la defensa del Estado de derecho mediante la independencia de sus instituciones y ha garantizado el disfrute de derechos como la libertad sindical y la negociación colectiva.

Somos conscientes de la responsabilidad de cualquier Gobierno de mantener el orden público y garantizar la seguridad de sus ciudadanos, por ejemplo, en materia de salud, en las circunstancias especiales de una pandemia mundial. Las medidas tomadas en este contexto no deben ser tergiversadas como restricciones ilegales a la libertad sindical en el contexto del Convenio. Apreciamos el buen historial de cumplimiento de las normas del trabajo de la RAE de Hong Kong, que se pone de manifiesto por la presencia de un pujante centro financiero internacional en la región.

Todas las preocupaciones y quejas deben resolverse amistosamente en el marco de la cooperación tripartita. Es importante abstenerse de politizar el trabajo de los mecanismos de control de la OIT y de esta comisión. Nuestras deliberaciones deberían estar en consonancia con el espíritu del multilateralismo, orientándose a la aplicación apolítica y objetiva de las normas del trabajo.

Miembro empleador, Uganda. Me gustaría agradecer los comentarios del representante del Gobierno. Son tiempos sin precedentes en los que nos enfrentamos a un problema sanitario muy grave, quizá el peor de los últimos cien años. Por supuesto, como hemos visto, los Gobiernos de varias partes del mundo han tenido que aplicar medidas muy estrictas, incluido el cierre no solo de las actividades comerciales, sino también de las reuniones sociales.

En algunos casos, también se ha exigido el registro de ciertas actividades u organizaciones antes de permitirles operar. Por lo tanto, la libertad sindical y todo ese tipo de libertades deben verse también bajo esta luz. Pienso que desde luego no resulta útil en absoluto politizar donde sea las medidas de seguridad o de control sanitario que adopta el Gobierno.

Como en el caso de la RAE de Hong Kong, hemos visto que el diálogo social ha sido bastante productivo y sin duda eso es evidente en las cifras que hemos visto, las del crecimiento del número de sindicatos en más del 50 por ciento. También hemos visto avances en lo relativo a los convenios colectivos firmados incluso durante este periodo de confinamiento, por lo que es importante disociar las cuestiones de carácter laboral de las de carácter político.

Miembro trabajadora, República de Corea. Hablo en nombre de la Confederación Coreana de Sindicatos. Se suman a esta declaración la SENTRO y la Kilusang Mayo Uno de Filipinas, la Confederación General Italiana del Trabajo, el Congreso del Trabajo del Canadá y la Unión Sindical Suiza.

Las acciones colectivas son el medio legítimo para promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Sin embargo, la definición estricta de huelga que contiene la Ordenanza de Sindicatos no cubre las acciones de solidaridad. Además, la huelga no es una forma de actividad sindical protegida por la Ordenanza de Empleo. La única protección que contempla la normativa consiste en impedir que los empleadores despidan sumariamente a los trabajadores en huelga, pero legalmente nada prohíbe a los empleadores poner fin al contrato mediante un preaviso.

En febrero de 2020, ante un potencial riesgo para la salud pública debido a la inacción del Gobierno ante la pandemia, la Alianza de Trabajadores de la Dirección de Hospitales convocó una huelga exigiendo que se garantizara el suministro de EPI en cantidad suficiente y el cierre de todas las fronteras para contener la infección. Al no haber mucho diálogo social, el personal médico inició una huelga el 3 de febrero y la terminó el 7 de febrero, cuando el Gobierno accedió parcialmente a sus demandas. Los trabajadores pusieron cuanto estuvo de su parte para minimizar los posibles inconvenientes al público. La huelga comenzó con personal no esencial y durante la acción sindical se estudió la prestación de servicios esenciales. El objetivo de la huelga era promover sus intereses profesionales, incluidas la seguridad de las condiciones de trabajo y el interés público y la protección de la salud pública. Se trata de una acción colectiva muy legítima y una actividad sindical normal. Sin embargo, la Dirección de Hospitales nunca ha reconocido la acción colectiva como una huelga, sino que la ha tratado como una «ausencia del trabajo» sujeta a medidas disciplinarias. La intimidación

selectiva contra los huelguistas es un acto de discriminación antisindical que tiene un efecto paralizador.

Le pido al Gobierno que promueva y proteja de forma efectiva los derechos laborales fundamentales, incluido el derecho de organizar huelgas, de promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores y de dar forma a las políticas públicas que puedan repercutir en las condiciones de trabajo.

Miembro gubernamental, Estados Unidos. La capacidad de las personas para ejercer libremente el derecho de libertad sindical es la clave de una sociedad sana y funcional en todo el mundo. Las protestas públicas de 2019 y 2020, incluidas las de los dirigentes sindicales, ponen de manifiesto los problemas que siguen afrontando las personas para ejercer estos derechos laborales y humanos y las libertades fundamentales en la RAE de Hong Kong.

En concreto, las recientes observaciones de la Comisión de Expertos aluden a denuncias de represión policial y detenciones en relación con estas protestas públicas, incluida la detención, en 2019, del secretario general de la HKCTU, Lee Cheuk Yan.

En junio de 2020 entró en vigor la Ley de Seguridad Nacional. La Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones de que esa ley se ha utilizado para reprimir las reuniones legítimas y pacíficas. Además, sabemos de recientes informes de medios de comunicación según los cuales las autoridades de la RAE de Hong Kong han utilizado esta ley para efectuar detenciones de personas en el contexto de reuniones pacíficas, como la de la entonces presidenta de la HKCTU, Carol Ng, y la de la presidenta de la Alianza de Trabajadores de la Dirección de Hospitales, Winnie Yu.

Las autoridades presentaron información a este Comisión en respuesta a las preocupaciones por el incumplimiento del Convenio, señalando que la Ley de Seguridad Nacional ayudó a la RAE de Hong Kong a «salir del caos y entrar en la estabilidad».

Aunque el Gobierno atribuye a la Ley una reducción del 85 por ciento en el número de personas detenidas por incidentes de orden público en los seis meses que siguieron a la entrada en vigor de la ley, esta reducción se corresponde con un descenso de las concentraciones públicas debido a la amenaza de detenciones que impone la nueva Ley y a la aplicación draconiana de la normativa en materia de orden público y salud pública para restringir el derecho de reunión pacífica.

El efecto de la Ley ha sido reprimir aún más el ejercicio del derecho a la libertad sindical en clara oposición a las obligaciones derivadas del Convenio. Instamos a las autoridades de la RAE de Hong Kong a que tomen medidas inmediatas para cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro trabajadora, Belarús**. La Federación de Sindicatos de Belarús ha estudiado los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento por la RAE de Hong Kong de las disposiciones del Convenio. Permítanme comenzar diciendo que nosotros, como sindicatos, apoyamos plenamente las disposiciones sobre libertad sindical del Convenio. En nuestra opinión, la RAE de Hong Kong está haciendo serios esfuerzos por cumplir el Convenio. En su Ley Fundamental se recogen disposiciones sobre libertad sindical. El crecimiento del número de sindicatos registrados entre 2019 y 2020, de 866 a 1 355, indica un éxito al respecto. Además, de acuerdo con la Ordenanza de Sindicatos, los afiliados y dirigentes de los sindicatos gozan de inmunidad frente a demandas civiles por determinados actos.

En cuanto a la detención de sindicalistas entre 2019 y 2020, los hechos demuestran que estas personas participaron en actos que ponían en peligro el orden público y la

seguridad nacional del país en su conjunto. Lo que se hizo fue legal. No tiene que ver con la libertad sindical ni con su condición de dirigentes sindicales. Las autoridades actuaron de acuerdo con el artículo 8 del Convenio, que establece que, al ejercer el derecho de libertad sindical, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, como cualquier otra persona u organización, deben respetar la legalidad.

Los medios de comunicación han informado ampliamente de los actos políticos en la RAE de Hong Kong, pero en algunos casos su cobertura no fue muy objetiva. Sin embargo, los hechos demuestran que no hubo relación con las medidas sociales o económicas. Por lo tanto, expresamos la esperanza de que la Comisión de Expertos siga cooperando con espíritu positivo con las autoridades de la RAE de Hong Kong.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán. Mi delegación desea agradecer al Gobierno de la RAE de Hong Kong que haya presentado información sobre el modo en que el Gobierno ha previsto garantizar la observancia del Convenio. Mi delegación se congratula de las medidas adoptadas por el Gobierno para reforzar el derecho y la libertad de los residentes de la RAE de Hong Kong de constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Tomamos nota de las estadísticas presentadas sobre la creación de sindicatos de trabajadores en el país. Mi delegación opina que las medidas emprendidas por el Gobierno demuestran voluntad y compromiso por mejorar la situación. Por lo tanto, estas medidas merecen la debida consideración de la estimada Comisión.

Además, debería prestarse la debida atención a la serie de derechos que la Ordenanza sobre Sindicatos y la Ordenanza de Empleo reconocen a los afiliados y dirigentes sindicales y a los trabajadores, así como a la reciente mejora conseguida en relación con el permiso legal de maternidad y paternidad. Dicho esto, mi delegación apoya los esfuerzos del Gobierno de la RAE de Hong Kong en pro de un mayor cumplimiento del Convenio.

Miembro gubernamental, Suiza. En primer lugar, Suiza desea expresar su profunda preocupación por las detenciones que tienen lugar en la RAE de Hong Kong desde 1997. De hecho, 1997 también coincide con una queja de los sindicatos al Gobierno chino por la violación del Convenio. Desde entonces, hemos asistido a un aumento de la presión sobre los derechos sindicales y la libertad sindical.

Las actuales reformas legislativas, incluida la introducción de la nueva Ley de Seguridad Nacional, están poniendo en peligro las libertades sindicales. Esto se ha traducido en la restricción del funcionamiento de los sindicatos, la represión de la libertad sindical y la limitación de la libertad de expresión y el diálogo social. Además, por primera vez en la existencia de la RAE de Hong Kong, se ha iniciado un procedimiento judicial al respecto. La Comisión de Expertos hizo varias recomendaciones sobre estas cuestiones entre 1989 y 2020.

Suiza pide a China que haga efectivas las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Además, Suiza aprovecha esta oportunidad para recordar las obligaciones derivadas de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia en su 86.ª reunión de 1998, de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales. Suiza alentó al Gobierno chino a que, siguiendo el ejemplo de la RAE de Hong Kong, ratificara los Convenios fundamentales sobre libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, Convenio núm. 87, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014.

La libertad sindical es uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, un elemento esencial de la justicia social. A este respecto, Suiza pide al Gobierno chino que libere a los sindicalistas detenidos y que tome las medidas necesarias para garantizar que se dé efecto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Suiza también recuerda que este caso está siendo tratado por el Comité de Libertad Sindical.

Miembro gubernamental, Zimbabwe. Zimbabwe ha escuchado atentamente la declaración del representante de la República Popular China y agradece las explicaciones dadas sobre cada una de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. De hecho, este es uno de los muchos casos de los que se ocupa esta augusta Comisión, que nos obliga a ejercitar nuestra mente distinguiendo entre las agitaciones políticas que quedan fuera del ámbito de los órganos de control de la OIT y las que son de su competencia.

Nuestro enfoque en esta comisión debería guiarse por las posiciones articuladas por el Comité de Libertad Sindical. A tal fin, Zimbabwe desea señalar a la atención de esta comisión los siguientes principios rectores articulados en la sexta edición de la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* publicada en 2018: los órganos de control de la OIT, incluido este Comité, no son competentes para tratar alegatos puramente políticos; las huelgas de carácter puramente político no caen dentro del ámbito de la protección de los Convenios núms. 87 y 98; el Comité de Libertad Sindical no tendría competencia sobre un paro cívico nacional que sea exclusivamente político e insurreccional. Estos principios guardan resonancia con los elementos que nos ocupan, en el caso que estamos discutiendo, por lo que deberíamos respetarlos.

Por último, pero no por ello menos importante, deberíamos tener en cuenta que, si bien las libertades son fundamentales, no son absolutas. En consecuencia, un Estado tiene la obligación no solo de proteger los derechos de los demás ciudadanos, sino también de proteger la propiedad durante las manifestaciones que son políticas o se organizan por otros motivos.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Belarús**. Nos gustaría agradecer a la delegación china su exhaustivo informe. Belarús ha tomado nota del enfoque sistemático y positivo del Gobierno de la República Popular China para reforzar las relaciones sociales y laborales en la RAE de Hong Kong. Creemos que el Gobierno chino está vigilando y cumpliendo cuidadosamente sus obligaciones en virtud del Convenio.

Además, coopera activa y constructivamente con la OIT. Estamos de acuerdo con lo dicho por la delegación china en el sentido de que toda persona, al ejercer su derecho a la libertad sindical, debería respetar la legalidad. El disfrute de los derechos contemplados en el Convenio no debería ir acompañado de una amenaza grave y directa para el orden público, y debería ejercerse en el respeto y observancia plenos de la legalidad. Si no es así, las fuerzas de la ley y el orden tienen derecho a restablecer el orden público en la RAE de Hong Kong, como en cualquier otra ciudad o región del mundo.

También creemos que la Ley adoptada por el Gobierno chino sobre la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong se ajusta a la práctica internacional. Se ha estudiado de forma transparente y abierta, teniendo en cuenta los intereses de quienes viven en la RAE de Hong Kong. Por consiguiente, pensamos que tanto los comentarios del Gobierno chino sobre su aplicación del Convenio como su actuación se ajustan plenamente a la legislación internacional del trabajo.

Miembro gubernamental, Reino Unido. El Reino Unido apoya el papel de la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas

internacionales del trabajo y de los Convenios fundamentales en particular. Estamos comprometidos con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y de los derechos laborales, tal y como los consagran los Convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos sobre derechos humanos, y con la ratificación, la aplicación efectiva y el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo.

El Reino Unido sigue preocupado por la situación en la RAE de Hong Kong, en particular por la pauta de comportamiento de Pekín y del Gobierno de la RAE de Hong Kong, cuyo fin es sofocar la disidencia y suprimir la expresión de opiniones políticas alternativas. La Ley de Seguridad Nacional, impuesta en la RAE de Hong Kong en el pasado junio, no se está utilizando para su objetivo original declarado, que se limitaba a «un número minúsculo de delincuentes que ponen en grave peligro la seguridad nacional».

En cambio, se está utilizando para reducir el espacio de expresión de opiniones políticas alternativas y disuadir la libertad de expresión y el legítimo debate político. China ha incumplido sus obligaciones legales al socavar el alto grado de autonomía, derechos y libertades de la RAE de Hong Kong, que están garantizados por la Declaración Conjunta Sino-Británica, tratado internacional jurídicamente vinculante. En este contexto, tomamos nota con preocupación de informes según los cuales el Departamento de Trabajo de la RAE de Hong Kong ha propuesto la creación de otro puesto de oficial superior de asuntos laborales, entre cuyos cometidos estaría el de garantizar que los sindicatos cumplan la Ley de Seguridad Nacional.

El Reino Unido señala que el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos está garantizado por la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong, como lo están el derecho a organizar marchas y a manifestarse.

Como uno de los firmantes de la Declaración Conjunta, seguiremos defendiendo a la población de la RAE de Hong Kong, denunciando la violación de sus libertades y haciendo que China cumpla las obligaciones internacionales que ha asumido libremente en virtud del derecho internacional.

Miembro gubernamental, Etiopía. Mi delegación ha tomado debida nota de la declaración formulada por el representante del Gobierno de la República Popular China con respecto a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Hemos tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno de China de que la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong garantiza a sus residentes el derecho de sindicación y de constituir los sindicatos que deseen, de conformidad con el Convenio. A la luz de esto, oímos atentamente que el número de sindicatos registrados ha aumentado de 866 en 2019 a 1 355 en 2020.

Además, nos alienta el informe del Gobierno de China de que, en la RAE de Hong Kong, el permiso legal de maternidad se ha ampliado de 10 a 14 semanas y el de paternidad, de 3 a 5 días, con el objetivo de lograr el equilibrio entre el horario de trabajo y las responsabilidades parentales/familiares.

También hemos sabido por la intervención del Gobierno chino, en tanto que principal responsable de salvaguardar la seguridad nacional y defender las medidas públicas adoptadas contra las protestas que tuvieron lugar en la RAE de Hong Kong en 2019, que existen directrices estrictas sobre el uso de la fuerza.

En vista de lo anterior, los esfuerzos realizados hasta ahora y las medidas adoptadas por la RAE de Hong Kong para mejorar el derecho de sindicación y constituir sindicatos son alentadores en cuanto a la plena aplicación del Convenio que se está debatiendo.

Animamos a la OIT a que intensifique su asistencia técnica para complementar los esfuerzos del Gobierno chino por garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio. En conclusión, esperamos que la Comisión tenga en cuenta en sus conclusiones la valiosa información proporcionada por el Gobierno de China y todos los comentarios y debates constructivos que se han oído en esta sesión.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece a la distinguida delegación del Gobierno de China la presentación realizada con relación al cumplimiento del Convenio en la RAE de Hong Kong.

El Gobierno de China ha hecho referencia a acontecimientos de violencia y daños causados durante las protestas públicas ocurridas en 2019 y 2020, lo que obligó a salvaguardar el orden y la seguridad pública en el marco de su legislación. Asimismo, el Gobierno brindó cifras que destacan el aumento del número de sindicatos bajo la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong, lo cual ha sido destacado positivamente en el informe de 2021 de la Comisión de Expertos.

Recordamos que la libertad sindical ha de ejercerse bajo el respeto de las leyes de cada país, y que las actividades puramente políticas, como las dirigidas a desconocer o desestabilizar a un Gobierno, no gozan de la protección prevista en el Convenio.

Hacemos un llamado para que los órganos de control de la OIT se alejen de consideraciones políticas, por cuanto se extralimitan en sus comentarios y esto le resta seriedad, credibilidad y hace daño al noble objetivo de nuestra organización. Lamentamos que la Comisión de Expertos opine en este caso que las organizaciones sindicales pueden participar en ciertas actividades políticas, manifestando apoyo a partidos políticos de su conveniencia, y, por otra parte, con respecto a otros países, conocemos de pronunciamientos de órganos y mecanismos de control de la OIT que opinan que los Gobiernos debemos garantizar la independencia de las organizaciones sindicales con respecto a las actuaciones político-partidistas. Esta disparidad de criterios no puede ser utilizada para pretender dar lecciones a los Gobiernos en su rol soberano de mantener la paz y el orden público.

Finalmente, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de la Comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de China siga avanzando en el cumplimiento del Convenio en la RAE de Hong Kong.

Miembro empleador, República Democrática del Congo. Estamos de acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos, en el sentido de que existe una verdadera preocupación por el uso del artículo 23 de la Ley Fundamental, que el Gobierno está utilizando para aprobar leyes que no solo impiden a los trabajadores y los empleadores el derecho de constituir sindicatos de su propia elección, sino también el de afiliarse a ellos, infringiendo el artículo 2 del Convenio. Así, se vulnera el derecho a organizar la gestión y las actividades de organizaciones profesionales sin injerencia de los poderes públicos, lo que es incompatible con el artículo 3 del Convenio.

También nos preocupa la práctica de los despidos antisindicales, las amenazas de despido en el contexto de manifestaciones públicas y las violaciones del derecho de negociación colectiva, contraviniendo así el Convenio núm. 98. Apoyamos las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos al Gobierno con el fin de alentarle a adoptar las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar el fortalecimiento del marco leyes, reglamentos y acuerdos sobre la

negociación colectiva, especialmente en el sector público, también para los funcionarios, los docentes y los empleados de las empresas públicas.

Sin embargo, los empleadores de la República Democrática del Congo piden al Gobierno que no responda a las observaciones de la Comisión de Expertos, que menciona accesoriamente el derecho de huelga, ya que se trata de una cuestión de derecho nacional.

Miembro gubernamental, Bangladesh. La delegación de Bangladesh ha examinado detenidamente las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y la información regional facilitada por el Gobierno de la RAE de Hong Kong. También hemos tomado debida nota de la declaración realizada por la República Popular China.

Apreciamos los esfuerzos permanentes del Gobierno de China en la RAE de Hong Kong para cumplir con las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio. En particular, saludamos las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger el derecho de libertad sindical y los derechos y la libertad de los residentes de la RAE de Hong Kong para constituir sindicatos y afiliarse a ellos.

A este respecto, tomamos nota con agrado del aumento en más del doble del número de sindicatos desde finales de 2019 hasta finales de 2020. Esperamos que la modificación de la Ordenanza de Empleo ayude a proteger y promover aún más los derechos sindicales de los trabajadores. También apreciamos el avance progresivo en el ámbito de la lucha contra la discriminación antisindical en la RAE de Hong Kong, por ejemplo, mediante la aplicación de la Ordenanza sobre Sindicatos y el empoderamiento de tribunales, como los del trabajo. La ampliación del permiso legal de maternidad y paternidad es también un paso positivo hacia la defensa de los derechos laborales en la RAE de Hong Kong.

Confiamos en que el Gobierno de la RAE de Hong Kong siga manteniendo su estrecha cooperación con la Oficina y mantenga los esfuerzos para seguir mejorando el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, lo que ya ha hecho de la RAE de Hong Kong un centro financiero y empresarial de clase mundial.

Observador, Internacional de Servicios Públicos. La Ley de Seguridad Nacional que se aprobó el año pasado parece plantear nuevas restricciones al ejercicio de la libertad sindical. En el caso de los funcionarios públicos, esto sería muy problemático y añadiría más presión a sus actividades. Por ejemplo, el Código y Reglamento de la Función Pública ya someten a los funcionarios a procedimiento disciplinario si expresan opiniones cuya naturaleza se considere política o administrativa.

Además, los trabajadores contratados directamente por el Gobierno de la RAE de Hong Kong están explícitamente excluidos tanto de la Ordenanza de Empleo como de la aplicación del artículo 6 del Convenio núm. 98. Por lo tanto, no tienen acceso a los recursos contra la discriminación antisindical ni a la negociación colectiva del que disfrutan trabajadores de otros sectores.

Encima, se ha exigido a todos los funcionarios públicos que presten juramento y firmen una declaración de lealtad al Gobierno y acaten las leyes de la RAE de Hong Kong. Este requisito se ha ampliado a la Ley de Seguridad Nacional. Por lo que sabemos, los funcionarios que no presten juramento serán despedidos. Las implicaciones de todas estas restricciones para los funcionarios son tan graves que los dirigentes del Sindicato de Nuevos Funcionarios Públicos determinaron que era imposible representar eficazmente a sus afiliados y se disolvieron en enero de 2021.

Según el Gobierno, y cito del informe de la Comisión de Expertos, «la Ley de Seguridad Nacional solo pretende impedir [actividades] muy diferentes a las interacciones normales (incluida la asociación normal entre sindicatos de Hong Kong y organizaciones internacionales)».

Así pues, esperamos que el Gobierno cumpla esta promesa, y que también modifique toda la legislación que restringe la libertad sindical, tal y como pide la Comisión, porque cuando los funcionarios públicos pierden el derecho a la libertad sindical y de expresión, las personas se quedan sin un pilar vital de gobernanza democrática y de defensa del Estado de derecho. Los funcionarios de la RAE de Hong Kong ya no podrán denunciar corrupciones ni fallos en las políticas públicas, por ejemplo, decisiones peligrosas en materia de salud pública, por miedo al despido o incluso a ir a la cárcel.

Observador, Confederación Sindical Internacional. Hablo en nombre de la HKCTU. La aplicación del Convenio requiere un marco jurídico nacional que consagre plenamente los derechos y un entorno que propicie el respeto y el ejercicio de las libertades civiles. El Gobierno está obligado a garantizar la coherencia y la conformidad entre la legislación y las políticas.

Como señaló la Comisión de Expertos, sin un marco legal que permita reconocer a los sindicatos y negociar colectivamente con los empleadores, la representación de los sindicatos en el lugar de trabajo en la RAE de Hong Kong es marginal. Los recursos civiles para hacer frente a la discriminación antisindical son ineficaces, ya que se puede recibir una indemnización en lugar de la reincorporación y los funcionarios quedan excluidos. En los dos últimos años, el Gobierno ha prohibido las concentraciones del Día del Trabajo, las protestas contra los despidos masivos de una compañía aérea y la marcha solidaria de la Asociación de Periodistas tras la detención de uno de sus miembros y las condenas de sindicalistas en virtud de leyes draconianas como la Ordenanza de Orden Público.

Desde que el año pasado entró en vigor de la Ley de Seguridad Nacional, en algunos sectores la conducta en el lugar de trabajo se ha sometido a la Ley, como hacer que los funcionarios se comprometan mediante juramento a acatar la legislación y el establecer una línea directa de la policía para hacer denuncias anónimas, como quejas sobre la conducta de los profesores. El mes pasado, el Departamento de Trabajo anunció que va a ampliarla para hacer cumplir la ley a los sindicatos, bajo amenaza de darles de baja en el registro.

En este clima prevaleciente de incertidumbres, autocensura, temor a ser vigilado y sanciones, los trabajadores de Hong Kong se muestran reacios a expresarse y a sindicarse. Los sindicatos no podemos ejercer nuestros derechos, organizar actividades libremente ni defender a nuestros afiliados sin temor a cruzar la invisible línea roja. Nos hacemos eco de las observaciones de la Comisión de Expertos que instan al Gobierno a que evalúe, en lo que respecta a la aplicación del Convenio, el impacto que la Ley de Seguridad Nacional y su aplicación tiene en los sindicatos y en el lugar de trabajo.

Representante gubernamental. Quisiera agradecer a todos los delegados su contribución a la discusión de nuestro caso. El Gobierno de la RAE de Hong Kong ha tomado nota de las observaciones de la Comisión y las abordará en detalle en nuestra próxima memoria sobre la aplicación del Convenio. Dicho esto, me gustaría aprovechar la oportunidad para reiterar las opiniones del Gobierno de la RAE de Hong Kong.

Ante todo, debo subrayar que nuestro Gobierno se toma en serio las obligaciones que le incumben en virtud de las normas internacionales del trabajo. En lo que respecta al Convenio, estamos plenamente comprometidos con la protección de los derechos de

los trabajadores de constituir sindicatos y afiliarse a ellos y de participar en actividades sindicales.

Como he mencionado antes, los derechos de los residentes de Hong Kong a constituir sindicatos y afiliarse a ellos están garantizados por la Ley Fundamental de la RAE de Hong Kong de la República Popular China. Estos derechos se han mantenido intactos y no se han visto afectados en modo alguno tras la promulgación de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong. De hecho, el continuo aumento del número de sindicatos registrados en la RAE de Hong Kong a lo largo de los años da testimonio de la libertad y los derechos de sus residentes para organizarse entre ellos.

Nuestra legislación laboral ofrece una protección sólida y adecuada frente a la discriminación antisindical. Damos una alta prioridad investigar las denuncias sobre supuestos actos de discriminación antisindical. Nuestro Gobierno no tolera, ni tolerará nunca, ninguna infracción de la Ley a este respecto por parte de los empleadores. No dudaremos en iniciar acciones judiciales cuando haya pruebas suficientes contra los infractores.

En cuanto a los derechos y prestaciones laborales, hemos venido revisando nuestra legislación laboral de vez en cuando en consultas tripartitas entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, con el fin de introducir mejoras continuas en los derechos y prestaciones laborales, y manteniendo el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y de los empleadores. En los últimos años, por ejemplo, se ha ampliado el permiso de maternidad de 10 a 14 semanas y el de paternidad, de 3 a 5 días. La legislación laboral también ha sido modificada para que el Tribunal del Trabajo y otros tribunales puedan, en caso de despidos injustificados e ilegales, como los causados por ejercer el derecho a la afiliación sindical o a participar en actividades sindicales, dictar una orden obligatoria de reincorporar a su puesto o volver a contratar a un trabajador sin necesidad de obtener primero el acuerdo del empleador.

En el ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio, todos deberán respetar la legislación. Ninguna sociedad que defienda el estado de derecho puede aceptar que nadie se sitúe por encima de la Ley ni que tenga el privilegio de infringirla sin afrontar las consecuencias legales. En caso de acto ilegal, cualquier órgano encargado de hacer respetar la Ley debe ocuparse de él sustentándolo en pruebas y cumpliendo estrictamente la legalidad. El Gobierno de la RAE de Hong Kong debe hacer hincapié en que el objeto de estas acciones de aplicación de la ley es el acto delictivo en sí, independientemente de la condición social o de sindicalistas de las personas afectadas. Las autoridades de Hong Kong han tratado, y seguirán tratando, todos los delitos penales de manera justa e imparcial.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong respeta la libertad de expresión de los ciudadanos. Sus derechos de marchar en manifestación y reunirse pacíficamente están protegidos por la Ley Fundamental y la Ordenanza de la Carta de Derechos de Hong Kong. El Cuerpo de Policía de Hong Kong siempre ha tratado las solicitudes para celebrar reuniones o manifestaciones públicas en estricta conformidad con los requisitos establecidos en la Ordenanza sobre Orden Público y teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias pertinentes de cada solicitud.

Volviendo a la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong, permítanme subrayar de nuevo que los habitantes de la RAE de Hong Kong han disfrutado y seguirán disfrutando de los derechos y libertades contemplados en la Ley Fundamental. A este respecto, toda acción policial que emprendan las fuerzas del orden ante la sospecha de delito por

infracción de la seguridad nacional debe basarse en pruebas, atenerse estrictamente a la legislación y centrarse en los actos delictivos cometidos por las personas o entidades de que se trate.

Varios oradores se refirieron a las detenciones de sindicalistas por parte de las fuerzas del orden de Hong Kong en relación con sucesos de orden público. Nos gustaría subrayar que toda detención y enjuiciamiento en virtud de cualquier ley, incluida la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong, se dirige contra el acto delictivo en sí y no tiene nada que ver con la postura política, los antecedentes o la condición de dirigentes sindicales. En Hong Kong rige el Estado de derecho, y así seguirá siendo en el futuro. El tribunal de Hong Kong, que goza de independencia judicial, se ha pronunciado sobre algunos de los procesamientos realizados y ha condenado a los acusados. Ello prueba que las actuaciones penales estaban plenamente justificadas. El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá tratando todos los casos de manera justa, equitativa e imparcial, de acuerdo con la Ley.

En los próximos días, el Gobierno de la RAE de Hong Kong continuará intensificando la publicidad y la educación para elevar la comprensión y el conocimiento de los habitantes de Hong Kong en materia de seguridad nacional y de respeto de la Ley, y también para que la comunidad internacional tenga un conocimiento más profundo de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong.

El Gobierno de la RAE de Hong Kong se compromete plenamente y atribuye una alta prioridad a salvaguardar los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a participar en actividades sindicales. Ofrecemos a la Comisión la seguridad del permanente cumplimiento por nuestro Gobierno de todas las obligaciones de las normas internacionales del trabajo que son de aplicación a la RAE de Hong Kong. Seguiremos presentando nuestras memorias en virtud del artículo 22 y proporcionando a la Comisión de Expertos la información que solicite.

Interpretación del chino: **otro representante gubernamental, China.** El Gobierno chino apoya la respuesta y la introducción del Gobierno de la RAE de Hong Kong y podemos ver que este concede gran importancia a la protección de los derechos de los trabajadores y ha realizado una labor muy rigurosa en la aplicación de todas las normas internacionales del trabajo que son de aplicación a la RAE de Hong Kong, incluido el Convenio núm. 87.

Apoyamos los esfuerzos del Gobierno de la RAE de Hong Kong para conseguir la seguridad y la estabilidad social y proteger los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Tras la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional para Hong Kong, es de suma y gran importancia mantener y mejorar el sistema de un país y dos sistemas, garantizando la seguridad, la estabilidad y la prosperidad de Hong Kong a largo plazo y protegiendo los derechos humanos de sus residentes.

Con esta ley, que colma la laguna legal en materia de seguridad nacional en la RAE de Hong Kong, se han conseguido resultados positivos. Se ha restablecido el orden social y se ha protegido aún más tanto la seguridad de la vida y la propiedad de las personas como sus derechos y libertades legítimos.

Durante el debate, algunos oradores hicieron declaraciones que no son pertinentes, por ejemplo, el representante gubernamental del Reino Unido. Rechazamos sus acusaciones infundadas.

Quisiera señalar que tras la devolución de Hong Kong se han aplicado plenamente todas las disposiciones relacionadas con el Reino Unido estipuladas en la Declaración Conjunta Sino-Británica.

Quisiera instar al Gobierno del Reino Unido a que deje de interferir en los asuntos internos de China.

Miembros empleadores. Hemos prestado mucha atención al debate de hoy en la Comisión. Damos las gracias a todos los oradores que han hecho uso de la palabra y hemos tomado nota de las declaraciones formuladas y de la información facilitada. Nos gustaría agradecer a los representantes del Gobierno su compromiso positivo con esta comisión y el hecho de que nos hayan proporcionado información completa y actualizada sobre el caso en sus presentaciones tanto escritas como orales ante la Comisión.

Teniendo en cuenta la discusión completa, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información sobre el resultado de los procedimientos de examen de las actuaciones policiales y las detenciones realizadas en relación con las protestas que caen exclusivamente en el ámbito del Convenio.

Los miembros empleadores también invitan al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para seguir garantizando el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a organizar sus actividades.

Además, con respecto a la recién adoptada Ley de Seguridad Nacional de junio de 2020, los miembros empleadores invitan al Gobierno a mantener bajo examen, junto con los interlocutores sociales, la aplicación de la Ley de Seguridad Nacional, de manera que se puedan proteger los derechos de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en virtud del Convenio. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir proporcionando información actualizada sobre el impacto que dicha ley tiene en la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Por lo tanto, para concluir, quisiéramos volver a dar las gracias a los oradores que han intervenido en esta discusión y, en particular, al representante del Gobierno de la RAE de Hong Kong de la República Popular de China por su compromiso constructivo con la labor de la Comisión y por toda la información detallada, que está al día y da respuesta a las preguntas, por haber proporcionado esta información a nuestra comisión en el día de hoy.

Miembros trabajadores. Tomamos nota de los comentarios de las autoridades responsables de la RAE de Hong Kong y también agradecemos todas las intervenciones pertinentes durante este debate, pero debemos subrayar que el Gobierno tiene la obligación de respetar las normas internacionales del trabajo y las orientaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos en consonancia con su mandato.

Estamos profundamente preocupados por el grave deterioro de la situación de los derechos laborales en la RAE de Hong Kong. El Gobierno de China debe garantizar que los sindicalistas de la RAE de Hong Kong puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de violencia e intimidación y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles.

Las disposiciones de la Ordenanza de Orden Público y del Cap. 599G del Reglamento sobre prevención y control de enfermedades (prohibición de concentraciones) deben modificarse inmediatamente, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los sindicatos puedan ejercer libremente el derecho de libertad sindical y de manifestación en cumplimiento del Convenio.

La Ley de Seguridad Nacional y su aplicación en la práctica deben ser evaluadas a fondo por la Comisión de Expertos, y en este sentido pedimos a las autoridades que presenten una memoria a la Comisión de Expertos antes de su próxima sesión. Las autoridades deben proporcionar a la Comisión de Expertos, en su próxima sesión, información sobre el número de personas detenidas y enjuiciadas en virtud de los distintos textos de legislación sobre orden público y seguridad nacional, así como sobre los fallos judiciales pertinentes.

Debemos subrayar que la participación pacífica en una protesta para satisfacer intereses económicos y sociales, incluso por la democracia y el respeto de las libertades civiles, es una actividad sindical legítima que las autoridades deben garantizar a todos los trabajadores. Pedimos a las autoridades que informen a la Comisión de Expertos antes de su próxima sesión sobre todas las medidas adoptadas para garantizar que la policía y otras fuerzas de seguridad respeten los derechos sindicales de conformidad con el Convenio.

Las autoridades responsables de la RAE de Hong Kong también deben garantizar que la legislación laboral aplicable en el territorio se atenga plenamente al Convenio. Instamos encarecidamente a las autoridades responsables a que acepten una misión de contactos directos de la OIT para tratar de la urgente y grave situación relacionada con la aplicación del Convenio en el territorio.

Conclusiones de la Comisión

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

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **proporcione información completa sobre los resultados de los procedimientos orientados a examinar las acciones policiales y las detenciones realizadas en relación con las protestas que se encuentran dentro del campo de aplicación del Convenio;**
- **adopte todas las medidas necesarias para garantizar aún más el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar sus actividades en consonancia con el Convenio, y para asegurar que los dirigentes sindicales y los afiliados sindicales que llevan a cabo actividades sindicales lícitas, no sean arrestados, detenidos o procesados;**
- **examine regularmente, en consulta con los interlocutores sociales, la aplicación de la Ley sobre la Seguridad Nacional, de modo que los derechos de los trabajadores, de los empleadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio, estén plenamente protegidos, y**
- **continúe proporcionando información actualizada sobre el impacto que la Ley sobre la Seguridad Nacional tiene en la aplicación del Convenio.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada a la Comisión de Expertos antes de su reunión de noviembre de 2021.

Representante gubernamental. Quisiera volver a dar las gracias a los interlocutores sociales y a los Gobiernos por su constructivo debate sobre nuestro caso. Tomamos nota de sus comentarios y de la conclusión de la Comisión.

Hong Kong es una sociedad que respeta y defiende el estado de derecho. Las detenciones y los procesamientos se dirigen a los actos delictivos, se basan en pruebas,

son conformes a la ley y no tienen nada que ver con la postura política, el origen social o la afiliación sindical de una persona.

La legislación de la RAE de Hong Kong también protege debidamente los derechos y libertades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para organizar actividades. Estos derechos y libertades se han mantenido intactos y no se han visto afectados en modo alguno tras la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong.

La Ley de Seguridad Nacional de Hong Kong estipula claramente que en la salvaguardia de la seguridad nacional en la RAE de Hong Kong se respetarán y protegerán los derechos humanos; y, de conformidad con la ley, se protegerán los derechos y libertades, incluida la libertad sindical, de que gozan los residentes de la RAE de Hong Kong en virtud de la Ley Fundamental y de los convenios internacionales pertinentes sobre derechos humanos.

Nos gustaría reafirmar el compromiso del Gobierno de la RAE de Hong Kong de aplicar plenamente las normas internacionales del trabajo aplicables a la RAE de Hong Kong. El Gobierno de la RAE de Hong Kong seguirá proporcionando información actualizada sobre las cuestiones que plantee la Comisión de Expertos.

Namibia (ratificación: 2001)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

En cuanto a la aplicación del artículo 1, 1), *b)* del Convenio por motivos adicionales, incluido el estado serológico respecto del VIH y el sida, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas específicas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto) tuvieran acceso efectivo a recursos legales.

Namibia reconoce plenamente que la información solicitada es de carácter puramente voluntaria y que solo debe ocuparse de las novedades.

El Gobierno de Namibia está comprometido con la erradicación del VIH y el sida y, tal como señala la Comisión de Expertos en su informe, Namibia se ha convertido en el primer país de África en el que más de tres cuartas partes de su población afectada por el VIH ha logrado la supresión viral.

La Ley del Trabajo (Ley núm. 11 de 2007), prevé un mecanismo de resolución de conflictos para todos los litigios relativos a los derechos fundamentales y su protección, que abarca los litigios sobre decisiones relativas al empleo basadas en el estado serológico respecto del VIH. Estos recursos legales consisten en remitir un conflicto al Comisionado de Asuntos Laborales para su arbitraje o dirigirse al Tribunal del Trabajo correspondiente para que aplique la ley en relación al derecho o la protección supuestamente infringidos, o la medida de reparación que corresponda. Creemos que los recursos legales vigentes son eficaces y accesibles para las víctimas de discriminación por motivo del estado serológico respecto del VIH (real o supuesto).

La Comisión solicitó además información sobre el número de casos de discriminación motivada por el estado serológico respecto del VIH y sobre su resultado.

En 2019, la Oficina del Defensor del Pueblo recibió una queja contra las Fuerzas de Defensa de Namibia. El denunciante alegaba que las Fuerzas de Defensa de Namibia se habían negado a contratarlo por motivo de su estado serológico respecto del VIH. La Oficina del Defensor del Pueblo se puso en contacto con el demandante para que proporcionara más información. El denunciante aún no ha presentado la información. La investigación comenzará en cuanto esta haya sido presentada.

La Comisión pide al Gobierno que, en el contexto de los artículos 2 y 5 —aplicación de la política nacional de igualdad y discriminación positiva—, proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar la acción prevista en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos (PNADH) 2015-2019, en particular la revisión del marco legislativo y reglamentario, e información sobre toda la investigación realizada, los obstáculos encontrados y los resultados obtenidos a este respecto. Asimismo, pide al Gobierno que indique el seguimiento que dio a las recomendaciones del Informe Especial sobre Racismo y Discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo y las medidas concretas adoptadas para hacer frente a dicha discriminación.

A continuación se exponen las medidas concretas adoptadas para aplicar el PNADH 2015-2019:

- La Comisión de Reforma y Desarrollo de la Legislación (LRDC) inició un proyecto sobre leyes obsoletas que dio lugar a la Ley de Derogación de Leyes Obsoletas, 2018 (Ley núm. 21 de 2018). Algunas de las leyes derogadas tenían un carácter discriminatorio.

- La segunda parte del proyecto, que investiga la existencia de otras leyes obsoletas y discriminatorias, ha concluido y se ha entregado al Ministro de Justicia un informe al respecto para que tome medidas. El proyecto de ley de prohibición de la discriminación injusta, el discurso de odio y el acoso se ha distribuido para que las partes interesadas formulen sus comentarios y propuestas, y se ha programado una reunión consultiva de las partes interesadas para el 28 de mayo de 2021. Este proyecto de ley deroga la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial de 1991 (Ley núm. 26 de 1991) y sus modificaciones.

La información sobre todas las investigaciones realizadas se facilita a continuación:

- El Defensor del Pueblo investigó las razones por las que el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación aún persisten después de veintisiete años de independencia de Namibia, y formuló numerosas recomendaciones en su informe sobre la investigación nacional sobre el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación y tribalismo. El informe se presentó a la Asamblea Nacional en octubre de 2017.

- Se completó la investigación, las consultas con las partes interesadas y la redacción del Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas en Namibia. El Libro Blanco debe ser aprobado por el Gabinete y sometido a la aprobación de la Asamblea Nacional.

- La LRDC, en colaboración con el Departamento de Asuntos de Discapacidad dependiente de la Oficina del Vicepresidente, se comprometió a realizar primero un análisis crítico del actual Marco jurídico nacional sobre discapacidades. La LRDC ayudará a revisar la Ley del Consejo de Discapacidad de 2004 con su Política Nacional de Discapacidad de 1997, que se consideran obsoletas, y a incorporar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la legislación nacional.

Con respecto a los grupos designados, la Comisión pide al Gobierno: que no deje de intensificar sus esfuerzos para promover el acceso a la formación y a las oportunidades de empleo de los trabajadores pertenecientes a los grupos designados; que revise regularmente las medidas de discriminación positiva para evaluar su pertinencia e impacto; y que proporcione información sobre cualquier medida adoptada a este respecto y los resultados obtenidos.

La Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo), núm. 29 de 1998, enmendada por la Ley de Enmienda sobre Discriminación Positiva (Empleo), núm. 6 de 2007, contiene disposiciones que exigen a los empleadores pertinentes la adopción de medidas decididas para fomentar el empleo de personas pertenecientes a los grupos designados. Estas medidas pueden contemplar que se ofrezcan oportunidades de formación y se dé trato preferente en las decisiones de contratación a las personas debidamente calificadas de los grupos designados con objeto de garantizar que estas personas estén representadas equitativamente en la fuerza de trabajo.

El artículo 17, 3, *a)* y *b)* faculta además a la Comisión de Equidad en el Empleo (EEC) a este respecto para determinar si un grupo designado está representado equitativamente en los distintos puestos de trabajo que ofrecen un determinado empleador, con miras a determinar, además de otros factores:

a) la disponibilidad de personas debidamente calificadas en ese grupo designado para dichos puestos de trabajo, y

b) la disponibilidad de personas pertenecientes a grupos designados que puedan y quieran, a través de programas de formación adecuados, adquirir las competencias y calificaciones necesarias para desempeñar dichos puestos de trabajo.

Este es el marco legislativo por el que se rige la Comisión para tratar la cuestión del acceso a las oportunidades de formación y empleo de los grupos designados.

Se ha solicitado al Gobierno que proporcione información sobre cualquier seguimiento que se haya dado a la labor de la EEC en relación con la revisión de la Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo), 1998, así como sobre las actividades de la EEC.

Modificaciones de la Ley

Una vez concluidas las enmiendas, se remitieron al Consejo Consultivo Laboral tripartito, que a su vez hizo algunas aportaciones y devolvió la Ley para que se incorporaran estos materiales. La EEC creó un grupo de trabajo para estudiar las enmiendas, el cual entregó, el 11 de mayo de 2021, un proyecto final de enmienda de la ley a la Oficina del Comisionado para la Igualdad en el Empleo. La Oficina está realizando ahora un examen documental para evaluar, posiblemente incorporar y alinear con la legislación internacional y las mejores prácticas relacionadas con: *a)* la formación y el desarrollo de los recursos humanos, *b)* la transferencia de competencias de los expatriados y sus suplentes, y *c)* la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Reducción del umbral de notificación: aumento del número de empleadores pertinentes

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley y los reglamentos elaborados en virtud de la misma, se considera que la Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo) abarca y afecta hoy únicamente a los empleadores que emplean a 25 o más trabajadores. El umbral vigente se fijó en 2007, pero desde 1999 se había establecido un umbral para los empleadores que tenían en plantilla a 50 trabajadores o más. La Comisión considera que ha llegado el momento de reducir aún más el umbral para que cubra a más empleadores y a sus correspondientes asalariados, ya que se ha demostrado, a través de la Encuesta de la Fuerza Laboral de Namibia de 2018, que el número de empleadores y asalariados cubiertos actualmente es demasiado reducido por causa del umbral.

Actividades de la Comisión

La EEC revisó sus actuales directrices sobre el contenido y la estructura de los informes estándar, que tienen veinte años de antigüedad, para hacer hincapié, entre otras cosas, en el acceso a la formación. Las nuevas directrices y los formularios diseñados exigen que se informe sobre la formación cualificada y no cualificada y que los empleadores establezcan medidas de formación, junto con la asignación presupuestaria necesaria para la formación interna, las becas y la planificación de los recursos humanos, como la gestión del talento, la planificación de la sucesión, los ascensos, etc.

Junto con el nuevo formato de presentación de informes adoptado, también se ha desarrollado un nuevo marco de revisión denominado «Integrated Review Scorecard» (IRSC). Se trata de una herramienta interna para orientar la revisión de los informes y planes de discriminación positiva presentados a la EEC. Desde su creación, la EEC ha tratado de alcanzar sus metas sin atenerse a ningún criterio objetivo que pudiera mejorar su eficiencia y eficacia en el cumplimiento de una serie de actividades especificadas en la sección 4, *a)-f)*. Todo ello llevó a una percepción generalizada de que la EEC estaba emitiendo certificados AA de cumplimiento de las medidas a algunos

empleadores importantes que no lo merecían simplemente porque presentaban informes que los avalaban en ese sentido, pero no porque estuvieran aplicando medidas de discriminación positiva en el lugar de trabajo. Así pues, se hizo necesario desarrollar y poner en práctica una herramienta integrada de control del cumplimiento o IRSC. La IRSC debe ayudar a la Comisión de Equidad en el Empleo a determinar el esfuerzo exacto de cumplimiento que un determinado empleador está haciendo en el proceso de implementación de la medida de discriminación positiva en su lugar de trabajo. Además, la IRSC ayudará a la EEC en el proceso de clasificación de los empleadores que la utilicen en varias categorías de cumplimiento que, a su vez, pueden utilizarse para diversos fines, como la formación; la posible imputación por incumplimiento de la Ley de Discriminación Positiva (Empleo); la concesión de distinciones; la consideración de contratos estatales, etc.

Se pide al Gobierno una vez más que proporcione información sobre las novedades legislativas relativas al proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015.

El proyecto de ley está casi listo para ser examinado por el Gabinete antes de ser presentado a la aprobación de la Asamblea Nacional en el tercer o cuarto trimestre del ejercicio 2021-2022.

La Comisión de Trabajo Técnico ha entablado consultas al respecto y está previsto que informe al Primer Ministro el lunes 24 de mayo de 2021 a las 10 horas sobre los progresos realizados, y también, si fuera necesario, que se le conceda la dirección política del proyecto.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Creación de Empleo. Agradezco a la Comisión esta oportunidad de presentar una respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación por parte de Namibia del Convenio núm. 111, que ratificó el 13 de noviembre de 2001. Esta es la primera vez que se pide a Namibia que comparezca ante la Comisión.

Antes de referirme a las observaciones de la Comisión de Expertos, quiero dejar constancia de mi preocupación por la forma en que se ha elaborado la lista de casos individuales que debe examinar la Comisión. De acuerdo con los criterios establecidos, la Comisión, al compilar su lista, debe esforzarse por lograr un equilibrio entre las diferentes categorías de convenios, así como un equilibrio geográfico. En nuestra opinión, al aplicar los criterios establecidos, la Comisión no consideró adecuadamente el equilibrio geográfico. Como resultado, se ha pedido a tres países de los 16 Estados Miembros pertenecientes a la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo que comparezcan ante la Comisión en una sola sesión. Esto no tiene precedentes.

Para empezar, debo señalar a la atención de la Comisión los antecedentes históricos de la discriminación en Namibia, que constituyen el contexto en el que Namibia aplica el Convenio. Namibia, con una población actual de aproximadamente 2,5 millones de personas, obtuvo su independencia en 1990 tras una lucha de un siglo contra el racismo, el colonialismo y el apartheid.

La Constitución de Namibia refleja la determinación de nuestros padres y madres fundadores de erradicar los vestigios del sistema colonial de apartheid. En su artículo 10, la Constitución prohíbe tajantemente la discriminación por motivos de sexo, raza, color, origen étnico, religión, credo o condición social o económica. También incluye una disposición única sobre el apartheid y la acción afirmativa, prevista en el artículo 23, que

exige que la práctica de la discriminación y la práctica e ideología del apartheid estén prohibidas por ley.

El artículo 23 también autoriza la promulgación de leyes, políticas y programas de acción afirmativa destinados a corregir los desequilibrios sociales, económicos o educativos de la sociedad namibia derivados de leyes y prácticas discriminatorias del pasado. Hace especial hincapié en la posición históricamente desfavorecida de las mujeres namibias.

Al evaluar los esfuerzos de Namibia para combatir la discriminación, se pide a la Comisión que tome nota de que los namibios blancos representan el 6,4 por ciento de la población total de Namibia, pero que tienen un control desproporcionado sobre el sector privado de Namibia y sus tierras. Además, Namibia tiene el segundo peor índice de desigualdad de ingresos del mundo.

Por lo tanto, de acuerdo con su mandato constitucional, Namibia no solo ha adoptado una serie de leyes destinadas a eliminar los vestigios de racismo y discriminación contra las mujeres y las minorías étnicas que se heredaron en la independencia, sino que ha orientado su programa general de desarrollo nacional a empoderar y mejorar la posición económica y social de la gran mayoría negra de la población, incluidas las mujeres, los jóvenes y las minorías étnicas. Este programa abarca todos los sectores.

Así pues, es difícil informar sobre los esfuerzos de Namibia para combatir y eliminar la discriminación dentro del marco legalista del Convenio, ya que estos esfuerzos abarcan una amplia gama de programas gubernamentales. Por lo tanto, instamos a la Comisión a que tome nota de que sus observaciones y las respuestas a sus preguntas específicas sobre algunas instituciones o leyes solo pueden transmitir una imagen parcial del gran proyecto nacional de Namibia para eliminar la discriminación.

A continuación me referiré a las observaciones de la Comisión en relación con la aplicación de los artículos 1, 2 y 5 del Convenio, respecto de las cuales mi Gobierno ya ha presentado una respuesta voluntaria a la OIT el 20 de mayo de 2021.

Artículo 1 del Convenio (Legislación - Motivos adicionales de discriminación). Se pidió a Namibia que: enmendara el artículo 33 de la Ley del Trabajo para establecer un recurso contra el despido ilegal de un empleado por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto), el grado de discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares; adoptara medidas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación por el estado serológico respecto del VIH (real o supuesto) tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación; y facilitara información sobre el número de casos de discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH y sobre su resultado.

El artículo 5 de la Ley del Trabajo de 2007 prohíbe la discriminación en una decisión de empleo por cualquiera de los siguientes motivos, además de otros: el estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto) de un empleado; el grado de discapacidad física o mental; y las responsabilidades familiares. La «decisión de empleo» incluye el despido.

En lo que respecta al acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación, el artículo 7 de la Ley del Trabajo establece dos procedimientos alternativos para que los empleados agraviados busquen reparación en relación con las decisiones de empleo, incluida la decisión de despedir a un empleado basada en una discriminación ilegal: 1) remitir un litigio al Comisionado del Trabajo para su arbitraje, y 2) presentar una

denuncia ante el Tribunal de Trabajo. En nuestra opinión, las acciones jurídicas actuales son eficaces y accesibles para las víctimas de la discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto). No obstante, el grupo de trabajo tripartito para la revisión de la Ley del Trabajo está estudiando la solicitud de la Comisión de Expertos de incluir una referencia específica a los motivos de discriminación antes mencionados en el apartado 3 del artículo 33.

Me complace informar a la Comisión que Namibia está considerando su disposición a ratificar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT. Remití esta cuestión al Consejo Consultivo Laboral (LAC) y, en su reunión de marzo de 2021, el LAC resolvió recomendar la ratificación.

Con respecto a la solicitud de información sobre el número de casos de discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH y el sida, señalo a la atención de la Comisión que es bien sabido en Namibia que la discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida es ilegal. Esto fue dictaminado por el Tribunal Superior en 2000 en el caso entre Nanditume y el Ministro de Defensa. Posteriormente, se incluyó en la Ley del Trabajo de 2004 una prohibición de la discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida. Desde el caso Nanditume, no ha habido ningún caso judicial en el que se alegue la discriminación de un empleado por su estado serológico respecto del VIH y el sida.

Asimismo, señalo que Namibia adoptó previamente un Código nacional sobre el VIH/Sida y el empleo para la prevención del VIH y la gestión del sida en 1998, que abordaba la prevención de nuevas infecciones, así como la prestación de una atención y un apoyo óptimos a la población activa.

En 2019 se presentó una denuncia en relación con el VIH y el sida ante el Defensor del Pueblo, en la que estaban implicadas las fuerzas de defensa, pero parece que el denunciante la retiró. Esta denuncia reciente puede ser un indicio de que los empleadores y los empleados están al corriente de la existencia de recursos contra la discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida, y tienen acceso a ellos.

Artículos 2 y 5, aplicación de la política nacional de igualdad y acción afirmativa. La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que proporcione información sobre: las medidas adoptadas para aplicar el PNADH 2015-2019, en particular el examen del marco legislativo y reglamentario, y las investigaciones realizadas, los obstáculos encontrados y los resultados obtenidos a este respecto. Además, pide al Gobierno que informe sobre el seguimiento de las recomendaciones del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo y las medidas concretas adoptadas.

Desde la independencia, Namibia ha mantenido en su agenda la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y ha establecido varias instituciones para cumplir con esta agenda.

Con respecto a las medidas adoptadas para aplicar el PNADH 2015-2019, puedo informar lo siguiente: la LRDC inició un proyecto sobre leyes obsoletas, que dio lugar a la Ley de Derogación de Leyes Obsoletas, 2018 (Ley núm. 21 de 2018). Algunas de las leyes derogadas eran de carácter discriminatorio. La segunda fase del proyecto incluyó la investigación sobre la existencia de otras leyes obsoletas y discriminatorias. La investigación se completó y el informe ha sido remitido al Ministro de Justicia para que tome medidas adicionales.

También puedo informar de que el Defensor del Pueblo ha preparado el proyecto de ley de prohibición de la discriminación injusta, el discurso del odio y el acoso. Si el

Parlamento lo aprueba, el proyecto de ley derogará y sustituirá la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial de 1991 (Ley núm. 26 de 1991). El Defensor del Pueblo celebró una reunión consultiva con las partes interesadas el 28 de mayo de 2021 para recabar sus comentarios y aportaciones sobre el proyecto de ley.

Con respecto a las investigaciones realizadas, el Defensor del Pueblo llevó a cabo una investigación sobre por qué el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación aún persisten veinte años después de la independencia de Namibia, y formuló numerosas recomendaciones en su informe sobre la investigación nacional sobre el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación y tribalismo, que se presentó a la Asamblea Nacional en octubre de 2017. Además, se ha finalizado un Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas en Namibia, con aportaciones de las partes interesadas, y está previsto que sea aprobado por el Gabinete.

La Comisión de Expertos pide al Gobierno de Namibia que redoble sus esfuerzos para promover el acceso a las oportunidades de capacitación y empleo de los grupos designados y que examine periódicamente sus medidas de acción afirmativa.

El Gobierno toma nota del comentario de la Comisión de Expertos de que acoge con satisfacción las medidas introducidas por la EEC para la transformación de la fuerza de trabajo y sus esfuerzos para abordar las causas subyacentes de la discriminación.

La Ley de Acción Afirmativa (Empleo) núm. 29 de 1998, en su versión modificada, exige a los empleadores pertinentes que adopten medidas positivas para fomentar el empleo de personas de los grupos designados. En la actualidad, el umbral de «empleador pertinente» se establece en las empresas que emplean a más de 25 trabajadores. Los grupos designados incluyen a personas desfavorecidas debido a su raza, mujeres y personas con discapacidad.

Las medidas de acción afirmativa pueden incluir: dar un trato preferente en las decisiones de empleo a las personas debidamente cualificadas de los grupos designados para garantizar que dichas personas estén representadas de forma equitativa en la fuerza de trabajo de un empleador pertinente; garantizar que los programas de capacitación existentes contribuyan a promover los objetivos de la Ley de Acción Afirmativa; y establecer nuevos programas de capacitación destinados a promover los objetivos de la Ley; y dentro del marco mencionado, la EEC aborda las cuestiones de acceso a las oportunidades de capacitación y empleo para los grupos designados.

La Comisión de Expertos solicita información sobre el examen de la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) y sobre las actividades de la EEC.

La EEC, en consulta con el Ministerio, envió al Consejo Consultivo Laboral Tripartito una primera serie de propuestas de enmienda a la Ley de Acción Afirmativa (Empleo). La EEC ha creado un grupo de trabajo para preparar un proyecto final de enmienda. Junto con las enmiendas, la EEC propone reducir el actual umbral de «empleador pertinente» de 25 empleados para ampliar la acción afirmativa a más empleadores y empleados.

Con respecto a sus actividades, la EEC ha revisado sus directrices de informes estándar de veinte años de antigüedad para evaluar los informes sobre acciones afirmativas anuales de acuerdo con criterios más objetivos y ha introducido una nueva tarjeta de puntuación de revisión integrada (IRSC). La EEC también tiene previsto desempeñar un papel clave en la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que Namibia ratificó a finales del año pasado. Aunque la EEC se esfuerza por funcionar sin problemas, la recopilación y el análisis de datos sobre la

acción afirmativa siguen siendo un reto. Se necesita un sistema moderno de gestión de la información. Por último, Namibia señala a la atención de la Comisión que el Gobierno necesita la asistencia técnica de la OIT para que la EEC pueda desarrollar y aplicar un sistema integral de gestión de la información.

En conclusión, el Gobierno de Namibia subraya que agradece el apoyo y la asistencia de la OIT, así como el diálogo constructivo con los interlocutores sociales en un esfuerzo por erradicar todos los vestigios de discriminación en el empleo. Namibia reitera que se compromete a cumplir las obligaciones contraídas en virtud del Convenio y de otros convenios de la OIT.

Miembros empleadores. Hoy debatimos la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio fundamental núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación en Namibia.

Este convenio ha sido ratificado por 175 Estados Miembros de la OIT, lo que lo convierte en uno de los convenios más ratificados. Junto con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio núm. 111 detalla el amplio y exhaustivo principio fundamental de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el actual contexto social contrario al racismo estructural y a la discriminación, muchos empleadores de todo el mundo han reforzado sus políticas para garantizar la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. Las políticas de igualdad, diversidad e inclusión ayudan a las empresas a mejorar la productividad, la creatividad; mejoran la sensibilización cultural, amplían el alcance en la búsqueda de talentos y refuerzan la reputación de la empresa. Por lo tanto, todos —Gobiernos, empleadores y trabajadores— debemos aspirar a lograr la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Ahora, con respecto a este caso, es la primera vez que esta comisión discute la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio por parte de Namibia. El Convenio fue ratificado por Namibia en 2001. La Comisión de Expertos preparó sus observaciones sobre este convenio basándose en la memoria del Gobierno de 2019, así como en las negociaciones entre la OIT y el Gobierno de Namibia del Programa de Trabajo Decente por País para Namibia 2019-2023. El Gobierno de Namibia también proporcionó a la Comisión dos memorias escritas con información detallada relacionada con las observaciones de la Comisión de Expertos. Por ello, agradecemos al Gobierno que haya proporcionado tal nivel de detalle.

Pasemos ahora a las cuestiones en juego en este caso. Las observaciones de la Comisión de Expertos exponen claros elementos de insuficiencias en la legislación y en la práctica en Namibia con respecto al Convenio. El Convenio se articula en torno a cuatro elementos: 1) la definición y el motivo de la discriminación; 2) las formas de aplicar la política; 3) la elaboración de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con vistas a eliminar cualquier discriminación, y 4) las excepciones.

Este caso se refiere a los cuatro elementos. En primer lugar, sobre el motivo de la discriminación.

La Comisión de Expertos solicita que la legislación relativa al estado serológico respecto del VIH y el sida, el grado de discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares, se ajuste al artículo 1, 1), *b)* del Convenio. Este punto planteado por la Comisión de Expertos nos recuerda que el Convenio no solo se refiere

a las causas específicas de discriminación en el empleo y la ocupación mencionadas en el artículo 1, 1), *a),* que son la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, sino que también incluye motivos adicionales como la distinción, la exclusión o la preferencia que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, tal como lo determine el Miembro interesado tras consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En Namibia, el artículo 5 de la Ley del Trabajo define el estado serológico respecto del VIH y el sida, la discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares como posibles motivos de discriminación. Sin embargo, la Comisión de Expertos destaca que el artículo 33 no los incluye entre los motivos prohibidos de despido. A pesar de la falta de revisión del artículo 33 de la Ley del Trabajo, el Gobierno explica que la misma Ley prevé mecanismos de resolución de conflictos ante el Comisionado del Trabajo para el Arbitraje o ante el Tribunal del Trabajo para todos los conflictos relativos a los derechos fundamentales y la protección, lo que incluye los conflictos sobre las decisiones de empleo basadas en el estado serológico respecto del VIH.

Sin embargo, los empleadores consideran alentadora la declaración que ha hecho hoy aquí el Gobierno de que, después de todo, Namibia está estudiando la posibilidad de modificar el artículo 33 de la Ley del Trabajo de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Relacionado con esta primera cuestión y también con la aplicación de las políticas antidiscriminatorias en la práctica está el acceso a las reparaciones. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los casos de discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida tratados por los inspectores de trabajo y los tribunales del trabajo, y que garantizara que los trabajadores víctimas de discriminación por su estado serológico con respecto del VIH, real o supuesto, tuvieran un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación.

La respuesta del Gobierno no proporcionó ningún detalle sobre este punto y la única denuncia recibida por la Oficina del Defensor del Pueblo parece confirmar la opinión de la Comisión de Expertos de que el escaso número de casos puede ser un indicador de la falta de sensibilización, la falta de acceso a las acciones jurídicas y de reparación o el temor a represalias.

El Grupo de los Empleadores subraya que el acceso a las acciones jurídicas y de reparación es esencial para desarrollar de forma eficaz las políticas de lucha contra la discriminación, tal como exige el artículo 2 del Convenio. No nos queda claro si estos conflictos laborales pueden presentarse ante el Comisionado del Trabajo para el Arbitraje y el Tribunal del Trabajo, como se indica en la Ley del Trabajo núm. 11 de 2007, o ante la Oficina del Defensor del Pueblo, como menciona el Gobierno en su memoria.

Solicitamos al Gobierno que aclare si existen medidas específicas para garantizar que los trabajadores que son víctimas de discriminación por su estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, tengan acceso efectivo a las acciones jurídicas y de reparación. Invitamos al Gobierno a que aclare cuál es el organismo o los organismos encargados de tratar los casos de discriminación.

La tercera cuestión se refiere a la política nacional, que constituye el núcleo del Convenio. En cuanto a la aplicación de la política nacional, en consonancia con el artículo 2 del Convenio, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara más información sobre los dos documentos elaborados a nivel nacional, a saber, el PNADH

de 2015-2019 y el Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo. En el primero se indican las reformas legislativas y las investigaciones sobre posibles discriminaciones en el marco de la legislación anterior, mientras que en el segundo se presentan recomendaciones para el Gobierno en términos de programas y estrategias y para las organizaciones de empleadores con respecto a su actuación en el lugar de trabajo.

El Gobierno explicó cómo una serie de leyes obsoletas han sido derogadas por la Ley de Derogación de Leyes Obsoletas núm. 21 de 2018 porque eran de naturaleza discriminatoria, y que se realizaron nuevas investigaciones sobre otras leyes, incluidas las relativas a las discapacidades. El resultado de esta investigación se está debatiendo actualmente en el contexto parlamentario específico de Namibia. Entre las actividades comunicadas por el Gobierno, nos gustaría destacar la investigación y las recomendaciones realizadas por el Defensor del Pueblo sobre las razones por las que el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación aún persisten después de veintisiete años de independencia de Namibia. Dado que el informe fue presentado a la Asamblea Nacional en octubre de 2017, nos gustaría preguntar al Gobierno cuál ha sido el seguimiento de ese proceso y si existe un plan de acción para aplicar las recomendaciones del Defensor del Pueblo. También nos gustaría tener más información sobre el establecimiento del plan de acción nacional de derechos humanos para el próximo periodo que comienza en 2020.

La cuarta y última cuestión se refiere a los grupos específicos protegidos en virtud del artículo 1, 1), *b),* y el artículo 5, 2). La Comisión de Expertos se refirió a los tres grupos designados que el Gobierno ha considerado que requieren protección adicional en virtud de la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) núm. 29 de 1998 y que la EEC es el organismo encargado de publicar un informe que mida el impacto de la protección específica.

El informe de la EEC para 2016-2017 indicaba que existía un importante margen de mejora en cuanto a la inclusión de todos los trabajadores, no solo de los empleados blancos, en los puestos de dirección, y para el empleo de personas con discapacidad. Para superar estos retos, la EEC presentó una serie de propuestas, entre ellas una reforma legislativa de la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) de 1998, una revisión de las directrices para los empleadores y una mejora del sistema de gestión de casos.

Los miembros empleadores entienden, según la memoria del Gobierno, que la reforma legislativa tuvo lugar en 2007 con la Ley de Enmienda de Acción Afirmativa (Empleo) núm. 6 de 2007 y que el LAC hizo algunas aportaciones y devolvió la Ley para su incorporación.

Los miembros empleadores solicitan al Gobierno de Namibia que comunique la legislación definitiva una vez adoptada. Sin embargo, los miembros empleadores también señalan que las enmiendas de 2007 exigen a los empleadores que adopten medidas positivas para fomentar el empleo de personas de los grupos designados.

Miembros trabajadores. Estamos examinando la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Namibia. Según el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos de Namibia, se ha identificado a varios grupos expuestos al riesgo de discriminación laboral. Entre ellos se encuentran las mujeres y los pueblos indígenas, mientras que otras personas se enfrentan a la discriminación por su estado serológico respecto del VIH, la edad (tanto niños como personas mayores), la orientación sexual y la discapacidad.

Nos preocupa que prevalezca la segregación ocupacional basada en la raza en el mercado laboral. Por ejemplo, como se documenta en el informe de la EEC para 2015-2016 y para 2016-2017, los empleados afrodescendientes constituyen el 93 por ciento de la fuerza de trabajo, pero solo ocupan el 26 por ciento de los puestos directivos. Mientras tanto, en 2018, el 56 por ciento de los puestos de director ejecutivo estaban ocupados por empleados blancos, lo que supone una mejora de solo el 3 por ciento respecto a las cifras de 2010.

Además, la segregación ocupacional basada en el sexo en el mercado laboral persiste y la representación de las mujeres en puestos directivos en el sector privado sigue siendo muy baja. Esto también fue planteado por el equipo de las Naciones Unidas en el país en su presentación sobre el Examen Periódico Universal de Namibia que tuvo lugar en mayo de 2021.

Los trabajadores con discapacidad están prácticamente ausentes del mercado de trabajo, ya que apenas representan el 0,4 por ciento de la fuerza laboral y están infrarrepresentados en todos los niveles ocupacionales, como documenta el informe 2015-2016 de la EEC.

Como reconoce el Convenio en su preámbulo, la Declaración de Filadelfia afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades». En consonancia con esto, el ámbito de aplicación del Convenio incluye la eliminación de toda discriminación con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluso en forma de acoso sexual, mediante el desarrollo de medidas concretas que garanticen la igualdad de oportunidades tanto en la legislación como en la práctica.

La Ley del Trabajo de 2007 prohíbe en general la discriminación en el empleo y la ocupación, basada en numerosos motivos, pero, por alguna razón, no incluye varios grupos —que por otra parte se mencionan y protegen en diferentes contextos— en su capítulo de protección contra el despido injusto y discriminatorio. Por ello, la ley no prohíbe explícitamente el despido basado en el estado serológico respecto del VIH, la discapacidad física o mental o las responsabilidades familiares. Recordamos que la Comisión de Expertos lleva planteando esta cuestión desde 2011, sin que hasta ahora haya surtido efecto. Esta deficiencia en la protección debe resolverse lo antes posible.

Los casos de discriminación en el empleo y la ocupación deben ser tratados por los inspectores de trabajo y los tribunales laborales, y sus registros son una valiosa fuente de información sobre los progresos. Sin embargo, el Gobierno no ha podido identificar ninguna jurisprudencia nueva sobre víctimas de discriminación laboral por su estado serológico respecto del VIH real o supuesto. El último caso judicial conocido data de hace veinte años. Garantizar la no discriminación en el empleo y la ocupación de las personas con estado seropositivo (ya sea real o supuesto) es de vital importancia para lograr un mercado laboral justo e inclusivo. Esto es aún más importante en el caso de Namibia, dado que, aunque el país ha hecho enormes progresos en la lucha contra el VIH y el sida, sigue ocupando el quinto lugar en el mundo en cuanto a la incidencia del VIH, con un 12,1 por ciento estimado de adultos de 15 a 49 años que viven con el VIH. Mientras que el Gobierno, en su información adicional sobre las observaciones de la Comisión de Expertos, presenta la ausencia de casos como prueba del éxito de los cambios en la legislación, la triste verdad es que la escasez de casos tratados por los tribunales y las inspecciones de trabajo indica a menudo importantes obstáculos para la reparación de las víctimas, incluyendo la falta de sensibilización sobre los derechos y el temor a las

represalias. El Gobierno debería reconocerlo y mejorar sus acciones, incluida la recopilación de datos, en este ámbito.

Con respecto a la aplicación de la política nacional de igualdad, tal y como prescribe el artículo 2 del Convenio, el Gobierno de Namibia adoptó el PNADH 2015-2019. El Plan contenía compromisos para promover la igualdad, incluso con respecto a grupos como las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y la comunidad LGBTI.

El Plan también hacía referencia a las actividades de investigación y a la revisión de la legislación, por ejemplo, para incluir la raza como parte de los criterios de acción afirmativa en la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) (Ley núm. 29 de 1998) y para actualizar la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial (Ley núm. 26 de 1991). Sin embargo, aunque el Gobierno ha iniciado varias revisiones legislativas, estas iniciativas se encuentran todavía en las fases preliminares de un proceso legislativo. Por lo tanto, aunque fue diseñado para ser entregado en 2019, el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos no ha dado lugar hasta ahora a resultados concretos. Asimismo, parece que se han producido graves demoras en la aplicación de la recomendación del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación, publicado por la Oficina del Defensor del Pueblo en 2017. Este informe incluía una larga lista de recomendaciones sustanciales, tanto para el Gobierno como para las organizaciones de empleadores, que, según el propio Defensor del Pueblo, debían ser atendidas por los ministerios en un plazo de seis meses desde el informe, mientras que los empleadores debían llevar a cabo una revisión de los procedimientos de contratación, capacitación para detectar la discriminación, establecimiento de procedimientos para atender las denuncias por discriminación y otras acciones. Sin embargo, en lo que respecta a su aplicación, el Gobierno indica que la única medida adoptada hasta el momento en relación con estas importantes recomendaciones ha sido su difusión entre los miembros de la Federación de Empleadores de Namibia. Aunque estos diversos planes, análisis y documentos de investigación son herramientas potencialmente útiles para apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, no son suficientes por sí solos. Para cumplir los objetivos del Convenio, se requieren acciones concretas y proactivas, adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para abordar las causas subyacentes de la discriminación y el ciclo de desigualdad resultante de la misma. La adopción de documentos y su difusión no es suficiente.

Como ya se ha mencionado, la segregación ocupacional en el mercado laboral prevalece y la representación de los trabajadores desfavorecidos debido a su raza, las mujeres y los trabajadores con discapacidad sigue siendo muy baja en los niveles ocupacionales más altos. El Gobierno informó de una serie de medidas de acción afirmativa previstas, como la revisión de la legislación y la aplicación de las disposiciones de la Ley de Acción Afirmativa de 1998, que exigen a los empleadores que adopten medidas positivas para fomentar el empleo de las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos; la adopción del proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015, y la promoción del acceso a las oportunidades de capacitación y empleo para los grupos de trabajadores desfavorecidos.

La EEC también ha planificado una serie de acciones, entre las que se incluyen las visitas a los lugares de trabajo, el enjuiciamiento de los empleadores que no cumplen la legislación y el mantenimiento de un sistema de gestión de casos. Sin embargo, el Gobierno no ha compartido ninguna información sobre los resultados esperados a través de estas iniciativas, como, por ejemplo, los objetivos sobre la mejora de la representatividad de la demografía en la fuerza de trabajo de los lugares de trabajo en diferentes sectores.

Recordamos que la acción afirmativa en favor de las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos es un componente importante de una política nacional de igualdad. Se necesitan medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en la práctica, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones de las personas afectadas, a fin de poner fin a la discriminación, reparar los efectos de las antiguas prácticas discriminatorias y restablecer el equilibrio, como se observa en el Estudio General de 2012.

Para concluir, aunque el Gobierno de Namibia ha desarrollado muchas iniciativas importantes con vistas a eliminar la discriminación, sigue siendo necesaria una aplicación proactiva y verificable de estas iniciativas, así como una mayor aplicación a través de los tribunales laborales y las inspecciones de trabajo. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que tome medidas para cumplir plenamente las obligaciones derivadas del Convenio.

Miembro gubernamental, Zimbabwe. Quisiéramos agradecer al representante del Gobierno de Namibia que haya facilitado a esta comisión sus posiciones sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y los temas sometidos a debate en esta comisión. Mi delegación agradece la información que nos ha proporcionado Namibia sobre cómo se tratan las denuncias laborales relacionadas con el VIH y el sida y la situación de las denuncias que se presentan contra las fuerzas de defensa de Namibia. Además, mi delegación valora las medidas que Namibia ha adoptado para aplicar su Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos, así como su Plan de Acción Afirmativa, en el contexto del mundo del trabajo y la labor de la EEC.

Mi delegación ha tomado nota de la información y de los progresos realizados en relación con el proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015, que se ajusta a los principios consagrados en el Convenio sobre la discriminación en los mercados de trabajo. También tomamos nota de la voluntad de la República de Namibia de colaborar con la OIT e instamos a la Oficina a prestar la asistencia técnica solicitada.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación del honorable Ministro de Trabajo de Namibia, con relación al cumplimiento del Convenio. Hemos tomado nota de que el Gobierno de Namibia ha atendido los comentarios de la Comisión de Expertos, ha reafirmado su compromiso con la erradicación del VIH y el sida, y ha destacado el control que mantiene respecto a la transmisión de este virus. Valoramos que la Ley del Trabajo de Namibia prevé mecanismos eficaces que sirven para las víctimas de discriminación por motivos del estado serológico respecto del VIH y el sida.

En el Informe de 2021 de la Comisión de Expertos, consta que el Gobierno de Namibia ha informado de que la Ley del Trabajo está siendo revisada a los fines de ampliar la prohibición del despido de un trabajador por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida, la discapacidad física o mental, y que se protejan las responsabilidades familiares.

Asimismo, tenemos presentes los avances logrados con relación al Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos, en el que se identifica el derecho a no ser discriminado, en especial con respecto a las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las personas LGTBI.

En este sentido, valoramos que Namibia cuenta también con un Consejo Consultivo Laboral tripartito y con la EEC, que se ocupa de la igualdad en el empleo.

Finalmente, el Gobierno de Venezuela espera que las conclusiones de la Comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de Namibia siga avanzando en el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Zimbabwe. Hablo en nombre de los trabajadores de Zimbabwe, en solidaridad con los trabajadores de Namibia. Observamos algunas cuestiones preocupantes contenidas en los comentarios de la Comisión de Expertos. Estas se refieren a las personas desfavorecidas debido a su raza, en particular las mujeres y las personas con discapacidad. Tomamos nota de los esfuerzos del Gobierno para abordar esta cuestión mediante la creación de la EEC Tomamos nota de las medidas adoptadas por la Comisión para corregir algunos de los problemas. Sin embargo, nos sigue preocupando que la EEC no esté plenamente capacitada para llevar a cabo su trabajo. La EEC tampoco dispone de un sistema integral de gestión de la información ni de datos fiables, entre los que se incluyen los relativos a la acción afirmativa. Aunque tenemos conocimiento de su labor a lo largo de los años, observamos que, en su mayoría, ha limitado su trabajo en torno a las cuestiones raciales entre blancos y negros, mientras que ha descuidado otras formas de discriminación que se dan entre los grupos étnicos mayoritarios y los minoritarios. Ciertos grupos étnicos mayoritarios negros predominan en el empleo en zonas de minorías étnicas, contratando a personas de su misma etnia y desplazando a los autóctonos en el empleo y los puestos de poder. El grupo étnico mayoritario está muy representado en los puestos más altos de la mayoría de las ocupaciones, incluso en el Gobierno. A los grupos étnicos minoritarios se les priva de oportunidades como estrategia para mantenerlos en posiciones inferiores.

Instamos al Gobierno de Namibia a que aborde las preocupaciones mencionadas antes de la Conferencia de 2022, y a que proporcione su memoria sobre los progresos realizados a este respecto. Pedimos a la Comisión que considere la posibilidad de conceder asistencia técnica al Gobierno para abordar estas cuestiones.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto**. Hemos tomado nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Namibia para aplicar el Convenio. Esto confirma la intención de Namibia de trabajar en línea con el Convenio. El mecanismo previsto por la norma establece un mecanismo de resolución de conflictos con respecto a todas las cuestiones relacionadas con la discriminación. El Gobierno de Namibia también se compromete a tomar las medidas necesarias para luchar contra el virus del VIH y el sida, con el fin de garantizar que las disposiciones jurídicas sean eficaces y se apliquen efectivamente.

Se han tomado decisiones para poner en marcha un plan de acción nacional de derechos humanos. El Gobierno también está llevando a cabo consultas tripartitas con los implicados para elaborar un Libro Blanco para los pueblos indígenas de Namibia. Adoptó la Ley de Acción Afirmativa núm. 6 a partir de 2007, mediante la que se obliga a los empleadores a adoptar medidas positivas sin discriminar a determinados grupos. Esto amplía la posibilidad de luchar contra la discriminación y acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por el Estado de Namibia para adaptar sus leyes a las disposiciones del Convenio, y esperamos que sus esfuerzos se tengan en cuenta en las conclusiones.

Miembro trabajadora, Francia. Las cuestiones relacionadas con la discriminación de todos los tipos suelen reforzarse, por desgracia, cuando el contexto económico es difícil. Las personas en situación de vulnerabilidad son entonces las primeras afectadas en cuanto al acceso a la capacitación y al empleo, entre otras cosas. Estos difíciles contextos económicos también fomentan múltiples formas de discriminación. El caso de Namibia es ilustrativo de esta situación.

Si bien el Informe de la Comisión de Expertos menciona una serie de marcos normativos destinados a combatir diversas formas de discriminación en dicho Estado, cabe señalar que el Informe no proporciona datos y hechos estadísticos que permitan evaluar la eficacia real en la práctica de estos elementos legislativos o marcos normativos. Por otra parte, estos datos son muy difíciles de encontrar o se remontan, en algunos casos, a épocas relativamente lejanas. Asimismo, el Informe no destaca los posibles factores culturales e institucionales que contribuyen a la discriminación. Por lo tanto, sería útil disponer de suficientes datos estadísticos fiables para que la Comisión de Expertos pueda estudiar cómo pretende Namibia poner fin a estas discriminaciones en la práctica.

Asimismo, en lo que respecta a determinados motivos de discriminación, como los relacionados con el VIH y el sida, los expertos señalan que los tribunales no han examinado ninguna denuncia sobre este tema específico en los últimos veinte años. Sería conveniente estudiar soluciones para que el sistema judicial pueda abordar mejor los casos de discriminación. Los tribunales deben poder investigar, procesar y sancionar a las empresas que realizan prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación. En este sentido, es esencial que las víctimas puedan hacerlo con seguridad y estén protegidas. También se les debería poder proporcionar apoyo jurídico y psicológico.

Los empleadores también tienen un importante papel que desempeñar a este respecto, y la negociación colectiva libre, voluntaria y de buena fe es esencial para negociar políticas y programas destinados a erradicar y prevenir todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, así como para aplicar medidas de reparación para los trabajadores que son víctimas de dicha discriminación.

Miembro gubernamental, India. La India da la bienvenida a la delegación del Gobierno de Namibia y le agradece que haya proporcionado la última actualización sobre la cuestión que se está examinando. La India valora el compromiso del Gobierno de Namibia de cumplir sus obligaciones laborales internacionales, incluidas las relacionadas con el Convenio, mediante la aplicación progresiva de las recomendaciones pertinentes de la OIT y la voluntad de colaborar con ella de forma constructiva.

Tomamos buena nota de varias medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Namibia para aplicar el PNADH 2015-2019. Entre ellas destacan las siguientes: i) el proyecto de la Comisión de Reforma de la Legislación y el Desarrollo sobre leyes obsoletas que dio lugar a la Ley de Derogación de Leyes Obsoletas, 2018, y ii) las deliberaciones en curso entre las partes interesadas para la derogación y sustitución de la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial, 1991. También acogemos con satisfacción la ronda de diálogo social en curso que el Gobierno de Namibia está organizando para promulgar la legislación de empoderamiento económico equitativo.

Solicitamos a la OIT y a sus mandantes que apoyen plenamente al Gobierno de Namibia y que proporcionen toda la asistencia técnica necesaria para que la EEC pueda desarrollar y aplicar un sistema integral de gestión de la información. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Namibia todo el éxito en sus esfuerzos.

Miembro trabajador, Botswana. La Federación de Sindicatos de Botswana señala que la discriminación contra las personas que viven con el VIH y las personas con discapacidad, aunque existe, puede ser derrotada. El Gobierno de Namibia ha sido instado anteriormente, al igual que lo es ahora por la Comisión de Expertos, a tomar medidas que garanticen la coherencia entre el artículo 5 de su Ley del Trabajo, que define la discriminación, y el artículo 33 sobre el despido para prohibir el despido por

motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida, así como por el grado de discapacidad física o mental, y las responsabilidades familiares.

También queremos instar al Gobierno a que tenga en cuenta tanto la sustancia como la esencia de su PNADH 2015-2019, que identificó áreas críticas de atención, entre ellas «el derecho a no ser discriminado». Esto se refiere en particular a ciertos grupos, como las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las personas LGBTI. Planteamos que, entre otras cosas, estas medidas requieren una fuerte voluntad política y un esfuerzo deliberado para crear un entorno sin obstáculos para la igualdad de oportunidades para todos.

También es necesario el desarrollo de servicios integrados de salud laboral y un esfuerzo sistemático para eliminar las prácticas que promueven el estigma en el lugar de trabajo. Es igualmente imperativo garantizar un mayor acceso a la tecnología relacionada con los dispositivos de asistencia para lograr un entorno en el que se permita a las personas con discapacidad alcanzar la tan deseada autonomía que les garantice dignidad y respeto. Una de las formas de conseguir lo anterior es aumentar la sensibilización a través de la educación pública y la comparación con los países que ya han avanzado en la desestigmatización del VIH y la discapacidad.

En este contexto, la Federación de Sindicatos de Botswana afirma que, a la luz de las iniciativas ya tomadas por el Gobierno, tal y como se refleja en el PNADH 2015-2019 y en el Informe del Defensor del Pueblo de noviembre de 2017, se demuestra que existe un amplio potencial y una gran oportunidad para remediar las cuestiones planteadas por los trabajadores, siempre y cuando haya colectivismo, cooperación y una sólida voluntad política.

Miembro gubernamental, Malawi. Malawi ha tomado nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en su adenda al Informe de 2020 con respecto a la aplicación del Convenio por parte de Namibia. Al mismo tiempo, el Gobierno de Malawi agradece la información proporcionada por el Gobierno de Namibia sobre la aplicación de dicho Convenio.

Malawi ha tomado nota de que Namibia comparece por primera vez ante esta comisión. También hemos tomado nota de que los recursos jurídicos actuales son eficaces para frenar la discriminación, incluso por motivo del estado serológico con respecto al VIH, real o supuesto. Malawi aplaude a Namibia por las medidas concretas y constructivas adoptadas por el Gobierno para aplicar el PNADH 2015-2019, incluidas las reformas legislativas para garantizar que las leyes del país se ajusten a las disposiciones del Convenio, y la derogación de las leyes que se consideraban de carácter discriminatorio.

El Gobierno de Malawi felicita a Namibia por el continuo compromiso con los interlocutores sociales y el sector privado en las reformas legislativas, incluido el próximo proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015. El Gobierno de Malawi ruega a la OIT que preste la asistencia técnica solicitada por el Gobierno de Namibia.

Miembro trabajador, República Democrática del Congo. Esta intervención pretende aportar información adicional al bien presentado Informe de la Comisión de Expertos sobre Namibia. En Namibia, como es el caso en África, el acceso, la inserción y la participación de las mujeres en el mercado laboral formal son escasos, aunque se están incrementando. Las acciones que discriminan la participación de las mujeres hacen que las auténticas acciones positivas tarden en dar sus frutos. Por ejemplo, la

lactancia materna, cuando no se gestiona adecuadamente, puede contribuir a disminuir las posibilidades de empleo y ascenso de las mujeres.

En un momento en que el Gobierno de Namibia está promoviendo los beneficios de la lactancia materna, no existe la correspondiente protección jurídica y asistencia para las madres lactantes. De hecho, muchas madres lactantes prefieren acortar al máximo su periodo de lactancia para volver al trabajo, ya que sufren recortes en las prestaciones cuando se acogen a la baja por maternidad.

Además, la Comisión de la Seguridad Social tiene un límite máximo de indemnización para las mujeres que están de baja por maternidad de tres meses. Esto no es suficiente para las madres trabajadoras. Esto obliga a la mayoría de las madres a no hacer uso del permiso de maternidad o, en algunas circunstancias, a interrumpirlo por miedo a perder ingresos.

Estas realidades discriminatorias socavan los derechos reproductivos de las mujeres y violan sus derechos fundamentales a un empleo remunerado y productivo. Para evitar estas acciones, muchas mujeres, especialmente las jóvenes, han optado por posponer la maternidad y algunas no desean dar a luz. Son elecciones forzadas y evitables. El Gobierno debe poner fin a la pesadilla de las mujeres en edad reproductiva.

Miembro gubernamental, Ghana. Ghana da prioridad a las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, como tal, reconoce que cualquier forma de discriminación constituye una grave violación de los derechos humanos, tal y como se enuncian en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por ello, el Gobierno de Ghana felicita a Namibia por haber adaptado su normativa a las disposiciones del Convenio. El artículo 5, 2) de la Ley del Trabajo, núm. 11 de 2007, de Namibia prohíbe explícitamente toda forma de discriminación en relación con las decisiones de empleo, ya sea directa o indirectamente, y enumera todas las fuentes importantes de discriminación, entre las que se incluye el VIH y el sida. La Ley también ofrece alternativas a los empleados agraviados para que busquen reparación en relación con las decisiones de empleo ilegales. También es importante reconocer el compromiso de Namibia en la lucha contra el VIH, lo que convierte a Namibia en el primer país de África en el que en más de las tres cuartas partes de su población afectada por el VIH se ha producido una supresión viral.

Ghana toma nota además de las medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Namibia, incluida la elaboración y aplicación del PNADH 2015-2019 para eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Mediante la aplicación del Plan de Acción, el Gobierno de Namibia ha derogado algunas de las leyes que presentaban un carácter discriminatorio.

El Gobierno de Ghana apoya la solicitud de Namibia de asistencia técnica a la OIT para mejorar las operaciones de la EEC con el fin de desarrollar e implementar un sistema integral de gestión de la información para la gestión de casos, la recopilación de datos precisos y los análisis, así como la planificación basada en la evidencia y la formulación de políticas con respecto a la acción afirmativa y la discriminación en el empleo.

Miembro gubernamental, Botswana. Agradecemos al representante del Gobierno de Namibia la respuesta detallada a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Es evidente que el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, ha avanzado mucho en las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Tomamos nota con satisfacción de que la discriminación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida ha sido declarada ilegal en Namibia, tal y como se

establece en la Ley del Trabajo núm. 11 de 2007. También queda claro que la prohibición de despedir a los empleados debido al estado serológico respecto del VIH y el sida, real o supuesto, al grado de discapacidad física o mental y a las responsabilidades familiares ya está prevista en el artículo 5 de la Ley del Trabajo.

Además, tomamos nota del compromiso del Gobierno de presentar la legislación sobre el empoderamiento económico equitativo, cuyo proceso sigue siendo objeto de consultas entre el Gobierno y las partes interesadas. En consecuencia, esta comisión debería instar al Gobierno de Namibia a acelerar este proceso.

Valoramos que Namibia haya reconocido sus limitaciones para recopilar datos cruciales relacionados con la discriminación. Por lo tanto, felicitamos al Gobierno de Namibia por haber dado el paso decisivo de solicitar la asistencia técnica de la OIT para que la EEC pueda desarrollar e implementar un sistema integral de gestión de la información, que esperamos y confiamos que sea proporcionada por la OIT.

Miembro gubernamental, Burkina Faso. El Gobierno de Burkina Faso se complace en tomar la palabra con ocasión del examen de este caso individual, que afecta a la hermana República de Namibia, relativo a la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio núm. 111. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, objeto de este convenio, es uno de los componentes de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados por la OIT. Mi país alienta firmemente la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como pilares para la consecución del trabajo decente y la consecución del objetivo de la justicia social, tan importante para nuestra organización común, y no escatimará esfuerzos para apoyar a cualquier Estado Miembro a este respecto.

El Gobierno de Namibia comparece ante la Comisión, a raíz de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, por la no conformidad de algunas de sus disposiciones legislativas internas con ciertos principios clave contenidos en el Convenio, que ratificó el 13 de noviembre de 2001. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de Namibia ha proporcionado una respuesta que contiene información que, en general, es pertinente. En efecto, de esta respuesta se desprenden las siguientes acciones principales: la protección de los trabajadores contra la discriminación en todas sus formas prohibidas a través de los mecanismos administrativos y judiciales existentes; la aplicación del PNADH 2015-2019; el proceso de elaboración de un Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas, basado en el informe elaborado por el Defensor del Pueblo y presentado a la Asamblea Nacional; la aplicación progresiva de las recomendaciones derivadas de los trabajos de la EEC; el proceso de elaboración del proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015.

Todas estas acciones, iniciadas y en curso, en un contexto mundial marcado por la pandemia de COVID-19, reflejan los esfuerzos realizados por Namibia para dar plena vigencia al Convenio. Por ello, Burkina Faso invita a la Comisión a conceder a Namibia el tiempo necesario para proseguir sus acciones, con el apoyo de la OIT si fuera necesario.

Miembro gubernamental, Etiopía. Mi delegación desea felicitar al honorable Ministro de Trabajo de Namibia por la exhaustiva memoria sobre la aplicación del Convenio. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Namibia en el sentido de que el marco jurídico existente en el país prohíbe la discriminación por todos los motivos. También tomamos nota, según indica la memoria del Gobierno, de que la aplicación del PNADH 2015-2019, tal y como solicitó la Comisión de Expertos, va por buen camino. Asimismo, se nos informa de que el examen de la Ley de Acción

Afirmativa (Empleo) de 1998 ya ha finalizado y se ha creado un grupo de trabajo para preparar el proyecto de ley de enmienda.

Como se indica en la memoria del Gobierno, el Gobierno y las partes interesadas han estado debatiendo una propuesta de legislación de empoderamiento económico equitativo; y el Gobierno está llevando a cabo actualmente otra ronda de diálogo social con el sector privado sobre un proyecto de ley nuevamente redactado, cuya versión final se presentará al Gabinete para su consideración antes de ser presentado a la Asamblea.

Por último, el Gobierno de Namibia ha expresado abiertamente su limitada capacidad para recopilar datos relativos a la discriminación, y ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para que la EEC desarrolle y ponga en marcha un sistema integral de gestión de la información con el fin de abordar la presentación electrónica de informes de acción afirmativa y gestión de casos.

Dado que el Gobierno de Namibia está demostrando esfuerzos concretos en su máxima capacidad para asegurar progresivamente la conformidad con el Convenio con su legislación y práctica nacionales, alentamos a la OIT a prestar asistencia técnica para complementar los esfuerzos del Gobierno para aplicar plenamente el Convenio en cuestión. En conclusión, esperamos que la Comisión tenga en cuenta en sus conclusiones toda la información concreta proporcionada por el Gobierno de Namibia, así como los comentarios constructivos y el debate que se ha producido en esta augusta cámara.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. En primer lugar, Argelia saluda los progresos realizados por la República de Namibia, en particular en la aplicación de las disposiciones del Convenio. En este contexto, la delegación argelina acoge con satisfacción las medidas previstas por el Gobierno de Namibia para adecuarse a la legislación internacional y a las mejores prácticas en materia de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo.

En su búsqueda de una mayor coherencia en las políticas públicas, la delegación argelina alienta a Namibia a que siga esforzándose por adoptar un enfoque global e integrado de la no discriminación y a que tenga en cuenta las necesidades especiales de las personas con discapacidad y de las personas afectadas por su estado serológico respecto del VIH y el sida.

Argelia también felicita al Gobierno de Namibia por sus encomiables y constructivos esfuerzos por avanzar en el proceso de adaptación de la legislación laboral a fin de prohibir el despido de trabajadores por motivo de su estado serológico respecto del VIH y el sida, su grado de discapacidad física o mental, o sus responsabilidades familiares; y por la adopción del proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015, así como por el desarrollo de programas para facilitar el acceso a las oportunidades de capacitación y empleo de las personas con discapacidad.

Asimismo, Argelia considera que la República de Namibia podría, en colaboración con la OIT, ahondar en la mejora del marco institucional y compensar así las deficiencias de las acciones anteriores en materia de lucha contra la discriminación de los grupos vulnerables y los comportamientos que crean un entorno laboral no decente.

Miembro empleador, República Democrática del Congo. En cuanto al VIH y el sida, como señaló la Comisión de Expertos en su informe, Namibia se ha convertido en el primer país de África que tiene más de tres cuartas partes de su población afectada por el VIH, una situación más que preocupante para un país hermano. Sin embargo, es lamentable que el artículo 1, 1), *b)* del Convenio no se aproveche lo suficiente, en este caso, explicitando el estado serológico respecto del VIH. Con ello, y en estrecha sintonía

con la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte medidas específicas y valientes para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación por su estado serológico respecto del VIH (real o supuesto) tengan un acceso efectivo a las acciones jurídicas y de reparación.

En cuanto al acceso a la capacitación profesional, en apoyo del artículo 1, 3) del Convenio, los empleadores de la República Democrática del Congo valoran los esfuerzos del Gobierno por promover el acceso a la capacitación y a las oportunidades de empleo para los grupos designados. Asimismo, instan al Gobierno a que revise periódicamente las medidas de acción afirmativa correspondientes, con el fin de evaluar su pertinencia e impacto, y a que facilite información sobre las medidas adoptadas a tal efecto y los resultados obtenidos.

Sin embargo, a la vista de las diversas formas de discriminación en el empleo y la ocupación que se experimentan en Namibia y se denuncian, instamos al Gobierno a que utilice el enfoque consultivo con los interlocutores sociales y solicite la asistencia de la OIT para lograr un cambio positivo en el mundo del trabajo de conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Angola. Angola desea felicitar a la delegación de Namibia por la presentación de su memoria, así como por su disposición a solicitar el apoyo de la OIT para proporcionar asistencia técnica con el fin de desarrollar e implementar un sistema integral de gestión de la información. Parece que este sistema permitirá la recopilación y el análisis de datos y la formulación de evidencias para los casos relativos a la acción afirmativa y la discriminación. A este respecto, cabe señalar que es la primera vez que se pide al Gobierno de Namibia que comparezca ante esta comisión.

Entendemos que la discriminación por motivos de estatus es ilegal y está penada por la legislación en Namibia. Por ello, el Gobierno de Namibia ha estado trabajando con todas las partes interesadas en la mejora de los valores de la justicia social, haciendo que la legislación sea accesible mediante un compromiso constructivo con las instituciones nacionales y regionales, incluida la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo. A este respecto, cabe destacar que el proyecto de ley de prohibición de la discriminación injusta, el discurso del odio y el acoso se distribuyó en Namibia para que las distintas partes interesadas formularan sus comentarios y se celebró una reunión consultiva el 28 de mayo de 2021. Finalmente, se derogó la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial.

Teniendo en cuenta los compromisos asumidos, la delegación angoleña felicita a Namibia por los resultados alcanzados hasta ahora y anima al Gobierno a continuar con el proceso de reformas legislativas para mejorar la legislación laboral, ajustándola a los instrumentos internacionales vigentes en la OIT. Para ello, el país necesitará asistencia técnica.

Observador, Confederación Sindical Internacional. El Gobierno de Namibia ha respondido que la discriminación por el estado serológico respecto del VIH y el sida es ilegal, como se decidió en el caso entre Nanditume y el Ministro de Defensa por el Tribunal Superior en 2000. Sin embargo, la discriminación por el estado serológico respecto del VIH sigue afectando a los empleados del mercado laboral de Namibia de varias formas opacas y ocultas.

El reclutamiento en las fuerzas del orden sigue implicando una evaluación sanitaria previa a la contratación. Las evaluaciones se justifican supuestamente con el fin de determinar el estado de salud de los futuros empleados para, supuestamente, prestarles

la asistencia necesaria una vez que hayan sido contratados. ¿No es posible y mejor prestarles esa asistencia sanitaria después de haber sido reclutados?

La siguiente dificultad que se deriva de las evaluaciones previas a la contratación es la discriminación que se produce en relación con las prestaciones del seguro médico, que se ven literalmente reducidas junto con cualquier otra perspectiva de pleno empleo en los sectores gubernamentales.

En cuanto al fondo de pensiones que influye en el empleo del personal en el sector público, una vez que un empleado ha sido apartado por razones médicas o de salud, no puede volver a ser contratado en el servicio público a tiempo completo manteniendo su pensión y otras prestaciones. Supongamos que un empleado es apartado a la edad de 28 años y se le reincorpora a tiempo parcial, menos las prestaciones médicas y de otro tipo, a la edad de 30 años. De ello se desprende que dicho empleado trabajará durante treinta años sin ninguna ayuda médica ni ninguna prestación de las que acompañan la condición de empleado a tiempo completo en los servicios públicos.

Consideramos que los trabajadores que se han recuperado totalmente de las complicaciones del VIH y el sida, o de cualquier otra dolencia, no deben sufrir ningún tipo de discriminación en su empleo. Lo que se ha dicho anteriormente, sobre todo en relación con el estado serológico respecto del VIH, es cierto también en relación con la discapacidad mental y física.

Lo que esta comisión debe tener en cuenta es la cuestión de la compatibilidad, porque es la misma razón que se utiliza para discriminar a las personas con discapacidad física y mental. En nuestra opinión, debe haber un requisito de compatibilidad para que las personas que han sido declaradas por los médicos como plenamente recuperadas puedan recuperar un empleo adecuado a su salud en estas circunstancias.

Miembro gubernamental, Sudán. En nombre del Gobierno del Sudán, me gustaría hacer una declaración en apoyo del Gobierno de Namibia respecto de la aplicación del Convenio. Deseamos hacer esta declaración a raíz de la información facilitada por el Gobierno de Namibia. Namibia ratificó el Convenio en 2001, y esta es la primera vez que comparece ante su comisión para tratar la aplicación del Convenio.

El Convenio se ha incorporado a la Ley del Trabajo y el país ha enmendado los artículos mencionados por la Comisión de Expertos para ajustarlos a las normas laborales internacionales. El Gobierno de Namibia ha adoptado medidas eficaces para proporcionar recursos jurídicos efectivos a las posibles víctimas. También ha adoptado medidas efectivas en materia de igualdad en el empleo a través de su PNADH 2015-2019. Nos gustaría expresar nuestro apoyo al Gobierno de Namibia en las medidas que ha tomado a este respecto.

Miembro gubernamental, Eswatini. Eswatini tiene el honor de sumarse a la discusión del caso de Namibia sobre el Convenio. Mi delegación desea recordar que los Estados Miembros que ratifican este Convenio se comprometen a establecer y aplicar una política nacional destinada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar toda discriminación al respecto.

También queremos llamar la atención de la Comisión sobre las disposiciones del artículo 3 del Convenio, que establece que el fomento de la aceptación y el cumplimiento de la política nacional de eliminación de toda discriminación deberá llevarse a cabo, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, con la cooperación de

las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados. Lo que queremos subrayar aquí es que se trata de una responsabilidad compartida.

De la información proporcionada por el Gobierno de Namibia, mi delegación ha tomado nota de que, tanto a través de instrumentos legislativos y de política nacional como de planes de acción, Namibia se ha esforzado por aplicar el Convenio tanto en la legislación como en la práctica. A este respecto, se hace referencia a los siguientes instrumentos políticos y legislativos y planes de acción que ha adoptado el Gobierno a lo largo de los años: i) el Código nacional sobre el VIH/sida y el empleo para la prevención del VIH y la gestión del sida (1998); ii) el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos, que identificó como una de sus principales áreas de interés «el derecho a no ser discriminado», en particular con respecto a ciertos grupos, como las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y otras personas; iii) el proyecto de ley de prohibición de la discriminación injusta, el discurso del odio y el acoso, que derogará la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial núm. 26 de 1991; iv) la publicación en noviembre de 2017 del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, que incluía recomendaciones para el Gobierno (formulación de programas y estrategias, sensibilización, apoyo a las víctimas) y para las organizaciones de empleadores (examen de los procedimientos de contratación, capacitación para detectar la discriminación, establecimiento de procedimientos para tramitar las reclamaciones por discriminación); v) la elaboración de un Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas, que ya se ha presentado al Gabinete; vi) la promulgación de la enmienda a la Ley de Acción Afirmativa (Empleo), núm. 6 de 2007, que exige a los empleadores que tomen medidas positivas para fomentar el empleo de personas de los grupos designados, y vii) la creación de la EEC, que presentó su informe en 2017.

Todo esto, el efecto acumulativo de todas las actividades anteriormente mencionadas, debería seguramente redundar en favor del Gobierno de Namibia como esfuerzos que demuestran las intenciones ilimitadas del Gobierno de aplicar este Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Miembro gubernamental, Uganda. Mi delegación toma nota de que es la primera vez que Namibia comparece ante esta comisión y ha comentado los datos correspondientes a la respuesta detallada proporcionada. Permítanme referirme a las cuestiones señaladas a la atención de Namibia en el marco del Convenio. Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por Namibia y pedimos además a la Oficina que amplíe la posible asistencia técnica para hacer frente a los problemas de recopilación y análisis de datos sobre su acción afirmativa. También proponemos un mayor apoyo de la Oficina a los socios tripartitos con el fin de facilitar el desarrollo de programas de capacitación adecuados para promover el objetivo de la acción afirmativa. Una vez más, mi delegación toma nota de los constantes avances, en particular en el diálogo social para la inclusión y para la elaboración del proyecto de ley que se presentará al Gabinete. Por último, mi delegación está convencida de que Namibia ha dado los pasos correctos y pide a la Oficina que le proporcione asistencia técnica para desarrollar las capacidades respecto a la recopilación de datos y otras áreas relevantes.

Representante gubernamental. En nombre de mi delegación, agradezco su excelente liderazgo en la dirección de los debates de hoy. También deseo agradecer a todas las delegaciones que se tomaron el tiempo de participar en la presentación del caso de Namibia ante la Comisión de la Conferencia. Sus valiosas aportaciones, comentarios y recomendaciones son fundamentales para nuestros continuos esfuerzos por garantizar la plena aplicación de los derechos humanos en el mundo del trabajo en

beneficio de nuestro pueblo. La alta participación, demostrada a través de las intervenciones y los consejos recibidos formulados hoy aquí, es muy alentadora y sirve de motivación para reforzar el compromiso de Namibia con la no discriminación y la igualdad en el mundo del trabajo.

Como he dicho en mi declaración, Namibia sigue comprometida con el gran proyecto nacional para eliminar la discriminación. La protección proporcionada por la Ley del Trabajo es más amplia en cuanto a su naturaleza y alcance, ya que se refiere a la prohibición de la discriminación en cualquier decisión de empleo en todos los ámbitos del empleo, desde la entrada hasta la salida. El grupo de trabajo tripartito está estudiando la insuficiencia de la protección contra el despido por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida, tal como la percibe la Comisión de Expertos. Namibia está orgullosa de los logros alcanzados en la eliminación de la discriminación en el empleo desde la independencia.

En conclusión, permítanme reiterar una vez más que Namibia seguirá consultando a los interlocutores sociales sobre la aplicación del Convenio, así como sobre la aplicación de otros convenios de la OIT.

Miembros trabajadores. Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Namibia. Subrayamos que el Gobierno tiene la obligación de respetar las normas internacionales del trabajo y las orientaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos de acuerdo con su mandato. También tiene la responsabilidad de responder de forma exhaustiva a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Al revisar la documentación de este caso, vemos que la Comisión de Expertos ha solicitado repetidamente la misma información. Recordamos al Gobierno que debe tratar las solicitudes de la Comisión de Expertos con la máxima seriedad.

El principal objetivo del Convenio es eliminar toda discriminación con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación —tal como se define en el Convenio— mediante el desarrollo concreto y progresivo de la igualdad de oportunidades y de trato en la legislación y en la práctica. Con ello, también se consigue que nuestras sociedades sean más justas e igualitarias. Pero es un Convenio dinámico, que pide a los Miembros que tengan presente el objetivo de eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación. Para conseguirlo, los Estados deben desarrollar y aplicar una política nacional de igualdad polifacética y deben mantenerla bajo examen: las políticas y las prácticas que anteriormente han tenido cierto éxito, pero que se han estancado, necesitan un examen periódico si se quiere mantener el progreso hacia ese objetivo de eliminar cualquier discriminación. Por supuesto, la adopción de una política nacional de igualdad presupone la adopción de medidas de aplicación específicas y concretas, incluida la necesidad de un marco legislativo claro y exhaustivo, para garantizar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación sea efectivo en la práctica.

Tomamos nota de la preocupación del propio Gobierno de Namibia, transmitida a los periodistas en 2019, de que se necesitan formas innovadoras para acelerar el progreso hacia la equidad en el empleo. Confiamos en que esta preocupación se traduzca en la voluntad política necesaria para adoptar las medidas necesarias a fin de que la política y la práctica se ajusten a la ambición.

Con vistas a lograr la eliminación de cualquier tipo de discriminación, incluso en forma de acoso sexual —y este es el reto que nos exige el Convenio núm. 111—, pedimos al Gobierno que adopte medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades *de facto* resultantes de la discriminación, en el empleo

y la ocupación, que mantenga su eficacia bajo examen, y que al hacerlo responda a las orientaciones de la OIT y de su Comisión de Expertos.

Pedimos al Gobierno de Namibia que amplíe la prohibición del despido al estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto), la discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares, y que lo haga explícito en la Ley. Las víctimas de la discriminación en el lugar de trabajo deben tener acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación. Tomamos nota de la garantía del Gobierno en su presentación escrita complementaria, y de su declaración aquí, de que estos grupos están protegidos, pero también señalamos que si la destacada Comisión de Expertos de la OIT no está segura de si un grupo está totalmente protegido, es probable que un miembro de ese grupo que se enfrente a una posible discriminación tampoco esté seguro. Esto representa un obstáculo para la justicia y la reparación, y debería corregirse rápidamente.

También pedimos al Gobierno de Namibia que intensifique los esfuerzos para aplicar plenamente su política nacional de igualdad. El Gobierno debe proporcionar información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar las acciones establecidas en el PNADH 2015-2019, en particular el examen del marco legislativo y reglamentario, e informar sobre los resultados obtenidos. Se debe dar un mayor seguimiento a las recomendaciones del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, que fue presentado hace varios años, y a las medidas prácticas adoptadas para hacer frente a esa discriminación.

Por último, recordamos la importancia de la acción afirmativa, prevista en el Convenio, en favor de los trabajadores pertenecientes a grupos desfavorecidos, para lograr una política nacional de igualdad eficaz. Pedimos al Gobierno de Namibia que adopte medidas para garantizar que los grupos de trabajadores desfavorecidos puedan disfrutar de su derecho a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluso mediante la acción afirmativa. El Gobierno de Namibia debe promover el acceso de los trabajadores desfavorecidos al empleo y a determinadas ocupaciones, a la capacitación profesional y a condiciones de empleo no discriminatorias. En consecuencia, pedimos al Gobierno que responda a las solicitudes de la Comisión de Expertos y que proporcione información sobre los resultados de las actuales iniciativas de acción afirmativa, así como detalles sobre los exámenes legislativos previstos.

El Gobierno debe aceptar una misión técnica de la OIT para proporcionar la asistencia necesaria no solo para desarrollar sistemas de gestión de la información, sino para apoyar el pleno cumplimiento de todas las obligaciones del Convenio.

Miembros empleadores. El Grupo de los Empleadores desea agradecer al Gobierno de Namibia la información completa y útil aportada, especialmente sobre la aplicación en la práctica y la legislación del Convenio, así como sobre todos los cambios legislativos que se han adoptado o están en curso.

Queremos agradecer también a los delegados que han tomado la palabra y han participado en la discusión de hoy. A la luz del debate, el Grupo de los Empleadores invita al Gobierno:

- a adoptar medidas específicas para garantizar que los trabajadores que sean víctimas de discriminación por el estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación, y a aclarar cuál es el organismo o los organismos encargados de tratar los casos de discriminación en Namibia;

- a informar sobre el seguimiento y el plan de acción del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo presentado a la Asamblea Nacional en octubre de 2017;
- a informar sobre el seguimiento del PNADH para el periodo posterior a 2015 a 2019, si lo hubiera;
- a informar sobre los cambios legislativos finales de la enmienda a la Ley de Acción Afirmativa (Empleo), Ley núm. 6 de 2007, tras las aportaciones del Consejo Consultivo Laboral tripartito y teniendo en cuenta la labor del grupo de trabajo nacional;
- a aclarar cómo, en el contexto del programa de reparación de Namibia, las decisiones de la EEC afectan a la capacidad de los empleadores para cubrir determinados puestos de trabajo;
- a informar sobre la reforma relativa al proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015, que está casi listo para ser examinado por el Gabinete antes de ser presentado en la Asamblea Nacional en el tercer o cuarto trimestre del ejercicio 2021 a 2022; y, por último
- a aprovechar cualquier asistencia técnica de la OIT que sea necesaria.

Conclusiones de la Comisión

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

Teniendo en cuenta el debate celebrado, la Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **adoptar medidas específicas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación en virtud de cualquiera de los motivos prohibidos tengan acceso efectivo a recursos jurídicos;**
- **proporcionar información sobre el número de casos de discriminación examinados por los tribunales del trabajo y sobre sus resultados;**
- **informar sobre el seguimiento y el plan de acción para aplicar las recomendaciones del Informe especial sobre racismo y discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, presentado ante la Asamblea Nacional en octubre de 2017, incluso en lo que respecta a la revisión de los procedimientos de contratación, la formación para detectar la discriminación y la elaboración de procedimientos para atender las reclamaciones por discriminación;**
- **proporcionar información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos para el periodo posterior a 2015-2019, si existe, y en particular la revisión del marco legislativo y reglamentario, e informar sobre los resultados obtenidos;**
- **informar sobre las medidas adoptadas para promover el acceso al empleo y la formación profesional de los grupos desfavorecidos por motivos de raza, género o discapacidad, de conformidad con la Ley de Acción Afirmativa (empleo) de 1998;**
- **informar sobre la reforma legislativa prevista, incluidas las modificaciones finales introducidas en la Ley de Enmienda de Acción Afirmativa (empleo), núm. 6 de 2007;**

- **reforzar el mandato de la Comisión de Equidad en el Empleo para que se ocupe de los casos de discriminación, fortalecer su capacidad y aclarar de qué modo sus decisiones afectan la atribución de determinados puestos de trabajo por parte de los empleadores;**
- **informar sobre la reforma del proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015.**

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT para prestar la asistencia necesaria para apoyar el pleno cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria, previa consulta con los interlocutores sociales, a la Comisión de Expertos en su próxima reunión que tendrá lugar en 2021.

Representante gubernamental. Namibia aprovecha esta oportunidad para agradecerle su hábil dirección de la Comisión durante la 109.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Dado que es la primera vez que Namibia comparece ante la Comisión, nuestro equipo ha aprendido mucho de los procedimientos.

Namibia se compromete a aplicar las disposiciones del Convenio y a adoptar todas las medidas necesarias para ello en consulta con los interlocutores sociales, tal como se destaca en las observaciones finales de la Comisión. Consultaremos a nuestros interlocutores sociales y a otras partes interesadas sobre diversos temas, concretamente sobre las conclusiones de la Comisión.

En conclusión, Namibia agradece la misión consultiva técnica destinada a prestar la asistencia necesaria para facilitar el pleno cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Proponemos que la misión se organice de forma virtual para que pueda proceder sin demora. Nos comprometemos a presentar la memoria solicitada a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Kazajstán (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Las causas penales contra el Sr. E. Baltabay y la Sra. L. Kharkova

Las causas penales contra el Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova no se deben a la «participación en actividades sindicales lícitas», sino que se iniciaron por delitos comunes.

Actualmente, el Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova están en libertad.

El **Sr. Baltabay**, dirigente del Sindicato Independiente de los Trabajadores del Petróleo y de la Energía, se apropió indebidamente de 10 800 000 tenge kazajos, que le fueron confiados mediante el abuso de su cargo oficial.

El 17 de julio de 2019, el Sr. Baltabay fue declarado culpable por veredicto del Tribunal del Distrito de Enbekshi, en Shymkent, en virtud del párrafo 2, parte 4, del artículo 189 del Código Penal de Kazajstán (malversación o desvío de fondos encomendados) y condenado a siete años de prisión y a la privación del derecho a ocupar cargos directivos en asociaciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro durante siete años. La condena debía cumplirse en una institución penitenciaria de seguridad media.

La sentencia no fue recurrida en los plazos establecidos.

El 2 de agosto de 2019, el Sr. Baltabay admitió su culpabilidad y presentó una petición de indulto al Sr. Kassym-Jomart Tokayev, Presidente de Kazajstán.

El Sr. Baltabay fue indultado el 9 de agosto de 2019, mediante Decreto Presidencial, y la parte no cumplida de la condena fue sustituida por una multa.

Según la decisión del Tribunal del Distrito de Al-Farabi, en Shymkent, adoptada el mismo día, se calculó que los 2 528 días de prisión no cumplidos equivalían a una multa que ascendía a 1 595 800 tenge kazajos, que el Sr. Baltabay estaba obligado a pagar en el plazo de un mes a partir de la fecha de la decisión.

Entre tanto, el Sr. Baltabay fue puesto en libertad de la Institución Penitenciaria de Shymkent, IS-167/11, dependiente del Ministerio del Interior.

El 11 de septiembre de 2019 se iniciaron procedimientos de ejecución contra el Sr. Baltabay para cobrar la multa de 1 595 800 tenge kazajos que le debía al Estado y que no había pagado.

El 1.º de octubre de 2019, se presentó un escrito ante el Tribunal del Distrito de Al-Farabi, en Shymkent, para sustituir la multa impuesta al Sr. Baltabay mediante sentencia del Tribunal por otra sanción, debido al impago de la multa.

A modo de referencia: de conformidad con el apartado 3, parte 6, del artículo 41 del Código Penal*, la sentencia (veredicto) se ejecutará en caso de que no se pague la multa en el plazo establecido, el importe pendiente de la multa se sustituirá por una pena de prisión, calculando que un día de prisión es equivalente a cuatro veces la unidad de cálculo para multas, impuestos y prestaciones que debe pagar la persona condenada por un delito grave.*

La sanción anterior se sustituyó por cinco meses y ocho días de prisión por decisión del Tribunal del Distrito de Al-Farabi, en Shymkent (decisión judicial de 16 de octubre de 2019). El Tribunal condenó al Sr. Baltabay a volver a ser detenido inmediatamente.

El Sr. Baltabay fue puesto en libertad de la Institución Penitenciaria IS-167/3 el 20 de marzo de 2020, al expirar la sentencia. Había presentado una petición al Tribunal solicitando el restablecimiento de los plazos de apelación, dos meses después de la fecha de entrada en vigor legal del veredicto (7 de octubre de 2019).

El Tribunal del Distrito de Enbekshi, en Shymkent, denegó la solicitud de restablecer el plazo incumplido en su decisión de 31 de octubre de 2019.

El 24 de septiembre de 2020, el Sr. Baltabay, a través de su representante, el Sr. Abishev, recurrió de nuevo ante el Tribunal contra la sentencia judicial de 17 de julio de 2019.

El Tribunal del Distrito de Enbekshi, en Shymkent, desestimó el recurso debido al incumplimiento del plazo para recurrir el veredicto en una decisión de 28 de septiembre de 2020.

La sanción adicional que le priva del derecho a ocupar cargos directivos en asociaciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro no fue recurrida por el Sr. Baltabay.

Además, hasta el día de hoy, ni él ni su defensor han presentado ninguna petición para impugnar la legalidad y la validez del veredicto del Tribunal de primera instancia ante el Tribunal Supremo.

La **Sra. Kharkova**, exdirigente de la Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK).

El 25 de julio de 2017 fue condenada a cuatro años de restricción de libertad y confiscación de bienes, y cinco años de privación del derecho a ocupar cargos directivos en asociaciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro por abuso de funciones (parte 1 del artículo 250 del Código Penal), lo que supuso un perjuicio superior a 12 millones de tenge kazajos.

Según los estatutos de la KNPRK, la organización no tenía ánimo de lucro, es decir, no perseguía obtener beneficios. A pesar de ello, la Sra. Kharkova, abusando de sus poderes, celebró contratos con terceras organizaciones para obtener beneficios.

Los fondos se acumularon ilegalmente para ella misma y sus colaboradores más cercanos como «bonificaciones», lo que causó al sindicato un perjuicio de 2 500 000 tenge kazajos.

Además, ingresó 5 millones de tenge kazajos en su depósito bancario al 13,2 por ciento anual, después de retirar esa cantidad de la cuenta del sindicato.

Durante la auditoría contable, no presentó documentos que justificaran la transferencia de 8 millones de tenge kazajos.

Los resultados de la investigación y el estudio pericial demostraron la culpabilidad de la Sra. Kharkova (análisis contables que confirmaban la transferencia de fondos, documentos bancarios, declaraciones de testigos y los estatutos del movimiento sindical, en los que se limita la autoridad de la condenada para desembolsar fondos).

El 29 de septiembre de 2017, el Comité de Apelación del Tribunal Regional de Kazajstán del Sur consideró el veredicto acorde con la ley y justificado, y no introdujo cambios. El Comité de Apelación concluyó que la evaluación del Tribunal de Primera Instancia de cada prueba y del expediente del asunto era correcta y fiable. El Tribunal

examinó los principios generales de la sentencia y consideró circunstancias atenuantes de la culpabilidad y la pena.

En la resolución de apelación se indica el veredicto del Tribunal, que refleja las conclusiones del Tribunal acerca de los supuestos informes sobre el trabajo realizado entre 2009 y 2015, presentados por la defensa al Tribunal, que no fueron firmados ni aprobados, como tampoco se presentaron al Tribunal las actas de sus discusiones, por lo que los informes no se aceptaron como pruebas. Además, el Tribunal observó que, durante la investigación, la Sra. Kharkova siempre se negó a contestar a las reiteradas preguntas sobre la disponibilidad de los documentos relativos a las actividades de las organizaciones que dirigía, y no proporcionó ningún informe o documento para la auditoría y las comprobaciones periciales.

El 9 de noviembre de 2017, la Sra. Kharkova fue registrada en el servicio encargado de los periodos probatorios núm. 1 del Distrito de Enbekshi del Departamento de Justicia Penal de Shymkent.

A modo de referencia: la restricción de libertad consiste en el control probatorio del condenado durante un periodo de entre 6 meses y 7 años y la realización por parte del condenado de 100 horas anuales de trabajo obligatorio durante el término de la condena. La restricción de libertad se cumplirá en el lugar de residencia del condenado, sin aislamiento de la comunidad.

El control probatorio será realizado por la autoridad competente y, si el Tribunal así lo decide, abarcará las obligaciones siguientes: evitar el cambio del lugar de residencia, de trabajo o de estudio permanente sin notificarlo a la autoridad competente; vigilar el comportamiento del condenado; evitar la visita a determinados lugares; someterse a tratamiento por trastornos mentales y de comportamiento (enfermedades) asociados al abuso de sustancias psicoactivas, y por enfermedades de transmisión sexual; prestación de apoyo financiero a la familia; otros deberes que contribuyan a la reforma del condenado y a evitar que este cometa nuevos delitos.

La condenada solicitó la revisión de los actos judiciales en casación.

El recurso de casación fue objeto de un examen preliminar por parte de un juez del Tribunal Supremo, que solicitó y estudió los expedientes de la causa penal y rechazó la remisión de la petición de reconsideración de la condenada al Tribunal de Casación debido a la falta de fundamentos para la revisión de las decisiones judiciales.

La petición de la Sra. Kharkova al Presidente del Tribunal Supremo para que el veredicto se sometiera a una revisión de casación fue rechazada debido a la falta de fundamentos para dicha presentación.

Desde el 9 de noviembre de 2018 podría haberse presentado una petición de libertad condicional anticipada. Si la Sra. Kharkova lo hubiera solicitado, la restricción de libertad podría haberse sustituido por una multa (de aproximadamente 800 000 tenge kazakos). Para permitir lo anterior, se requiere una compensación completa por el daño (de aproximadamente 5 millones de tenge kazakos), pero este derecho no se ejerció.

El plazo para presentar la petición de libertad condicional anticipada venció el 9 de febrero de 2019 y, según la Fiscalía, no se presentó ninguna solicitud.

El periodo de restricción de libertad de la Sra. Kharkova expira el 9 de noviembre de 2021.

En cuanto a la causa penal del Sr. Dmitry Senyavsky, que sufrió lesiones, se tomaron medidas de inteligencia criminal para investigar el delito.

El 15 de febrero de 2019 se suspendió la causa penal por no haberse logrado identificar a la persona que cometió el delito.

El delito se sigue investigando a día de hoy.

El registro del Congreso de Sindicatos Libres de la República de Kazajstán

Como se ha comunicado con anterioridad, las autoridades judiciales se negaron a registrar la asociación nacional de sindicatos «KSPRK» en cuatro ocasiones.

El primer registro de la KSPRK fue rechazado por su similitud con la entidad jurídica ya registrada «Confederación de Sindicatos Libres de Kazajstán». Además, las disposiciones de sus estatutos indicaban que sucedía a la asociación republicana de sindicatos «KNPRK», disuelta por la fuerza.

Según el artículo 38 del Código Civil de Kazajstán, «el título de una entidad jurídica no puede duplicar total o sustancialmente el título de entidades jurídicas registradas en la República de Kazajstán».

Las deficiencias especificadas en la denegación inicial no fueron subsanadas en las posteriores solicitudes de registro (del 17 de agosto de 2018, 18 de septiembre de 2018 y 14 de noviembre de 2019). Por otra parte, todas las irregularidades son de carácter subsanable.

Sin embargo, hasta la fecha no se han eliminado las infracciones detectadas y no se ha presentado la nueva solicitud de registro estatal a las autoridades judiciales.

La suspensión de las actividades del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía

De acuerdo con la decisión del Tribunal económico interdistritos especializado de Shymkent de 5 de febrero de 2021, las actividades del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía (STUFECE) fueron suspendidas durante seis meses debido a que el sindicato no confirmó su situación.

A modo de referencia: Según el párrafo 2 del artículo 13 de la Ley de Sindicatos (en adelante, la Ley), un sindicato sectorial deberá tener unidades estructurales y/u organizaciones afiliadas en el territorio que abarquen más de la mitad del número total de regiones y ciudades, además de la capital.

De acuerdo con el párrafo 2 del artículo 10 de la Ley, los sindicatos sectoriales deben presentar a la autoridad de registro correspondiente copia de los documentos que certifican el cumplimiento de los requisitos del párrafo 2 del artículo 13 de la Ley antes de que transcurra un año desde su registro.

En virtud del párrafo 3 del artículo 10 de la Ley, la falta de certificación de la situación de un sindicato sectorial en el plazo de un año desde su registro da lugar a la suspensión de sus actividades por vía judicial a petición de las autoridades ejecutivas locales.

En marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población de Kazajstán y los representantes del Ministerio de Justicia, las asociaciones sindicales nacionales, la Federación de Sindicatos, la Confederación del Trabajo de Kazajstán y la Mancomunidad de Sindicatos «Amanat» organizaron una reunión con el dirigente del STUFECE, Sr. Kosshygulov, y sus representantes, Sra. Kharkova y Sr. T. Erdenov, para prestar asistencia práctica sobre los procedimientos de registro de sindicatos en un grupo de trabajo sobre cuestiones problemáticas relativas al registro de sindicatos.

El 25 de marzo de 2021, el STUFECE presentó un recurso ante el Comité de Apelación de Shymkent.

La sesión del Tribunal de apelación estaba prevista para el 21 de abril de 2021, y se aplazó hasta el 29 de abril de 2021.

La sesión del Tribunal reprogramada para el 29 de abril de 2021 también se pospuso porque los representantes del STUFECE solicitaron la recusación del juez.

A título informativo, el 13 de enero de 2021, el Sr. Kosshygulov fue nombrado Presidente del STUFECE a raíz de la solicitud presentada al servicio estatal para el registro de los estatutos, las modificaciones y las adiciones de entidades jurídicas.

Además, desde 2019 se mantiene activo un grupo de trabajo sobre cuestiones relativas al registro sindical integrado por el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población, el Ministerio de Justicia y representantes de las asociaciones sindicales nacionales.

Hasta la fecha, no se han comunicado problemas relacionados con el registro de los sindicatos ni se han recibido quejas escritas o verbales.

En caso de que se presenten quejas sobre el registro de sindicatos, serán debidamente atendidas por el grupo de trabajo.

Las actividades de las asociaciones nacionales de empleadores

El 12 de marzo de 2021, el Gobierno, las asociaciones nacionales (asociaciones o sindicatos) de empleadores y las asociaciones nacionales de sindicatos firmaron el Acuerdo General para 2021-2023 (en adelante, el Acuerdo General).

La Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán (en adelante, la Confederación) se encontraba entre los signatarios del Acuerdo General.

La Confederación se esfuerza por firmar acuerdos de alianza social sectoriales y regionales, y sus representantes también son miembros de comisiones nacionales, sectoriales y regionales de colaboración social tripartita y de regulación social y laboral.

Como se ha indicado anteriormente, la Cámara Nacional de Empresarios «Atameken» perdió su derecho a participar en el sistema de colaboración social como representante de los empleadores y no participó en la elaboración y adopción del Acuerdo General.

El artículo 402 del Código Penal de Kazajstán

En mayo de 2020 se aprobaron enmiendas al artículo 402 del Código Penal para reducir la responsabilidad por fomentar la participación en huelgas declaradas ilegales por los tribunales.

Las disposiciones actuales se ajustan al artículo 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Kazajstán en 2005, que establece que el ejercicio del derecho de reunión pacífica no podrá ser objeto de más restricciones que las impuestas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en pos de la seguridad nacional o pública, el orden público, la protección de la salud o la moral públicas o la protección de los derechos y libertades de terceros.

Además, la Orden núm. 89, de 29 de marzo de 2021, del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población establece un grupo de trabajo para el análisis de la aplicación de la legislación laboral (en adelante, el Grupo de Trabajo), que incluye a

representantes de organismos estatales, asociaciones sindicales y patronales, y diversos expertos y académicos del ámbito de las relaciones laborales.

El Grupo de Trabajo debatirá la mejora de la legislación laboral, la Ley de Sindicatos y la revisión del artículo 402 del Código Penal.

La inclusión de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores en la lista de organizaciones internacionales y estatales que conceden subvenciones

Como se ha comunicado con anterioridad, el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población está dispuesto a considerar la posibilidad de incluir en dicha lista a la CSI y a la OIE.

Esta cuestión se tendrá en cuenta a reserva de las correspondientes cartas de estas organizaciones, en las que deberán indicar los objetivos específicos y las áreas cubiertas por sus subvenciones.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Primer Viceministro de Trabajo y Protección Social de la Población**. En 2019, en la 108.ª reunión de la Conferencia, hemos informado a esta comisión sobre la aplicación de una hoja de ruta que se elaboró como resultado de la visita de una misión de alto nivel de la OIT a Kazajstán. En los dos últimos años, hemos completado todas las actividades previstas en esa hoja de ruta. Esto significa que hemos llevado a cabo un análisis del modo en que se aplica la ley sindical en Kazajstán, en consulta con los sindicatos a todos los niveles (incluidos los sindicatos a nivel nacional, sectorial y territorial). También hemos elaborado recomendaciones para mejorar los procedimientos en los que se basan las organizaciones de empresarios y de trabajadores para operar y recibir ayuda de organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores en el extranjero.

Se han celebrado consultas con los sindicatos a nivel nacional y con representantes del Ministerio de Justicia sobre la cuestión del registro de los sindicatos. Como resultado del trabajo mencionado anteriormente, en mayo de 2020 se aprobó la Ley relativa a enmiendas y adiciones a algunos actos legislativos de la República de Kazajstán sobre cuestiones laborales. En virtud de esta ley y con el fin de aplicar el Convenio, se enmendaron el Código del Trabajo, el Código Penal, la Ley de Sindicatos, la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) y la Ley de Asociaciones Públicas. En cuanto a la Ley de Sindicatos, se ha derogado la afiliación obligatoria de los sindicatos de nivel inferior a los sindicatos de nivel superior (artículos 12, 13 y 14 de la Ley); estos sindicatos pueden decidir de manera autónoma sobre su afiliación y pertenencia sindical. En segundo lugar, se han incluido en la Ley disposiciones relativas a la cooperación internacional con los sindicatos. Como consecuencia de este cambio, los sindicatos pueden afiliarse a organizaciones sindicales internacionales y organizar y realizar actividades junto con confederaciones sindicales internacionales. En tercer lugar, se ha simplificado el procedimiento de confirmación del estatuto de los sindicatos sectoriales, nacionales y territoriales. Se ha derogado el requisito de contar con la mitad de los trabajadores de una rama de actividad o de una empresa para poder registrarse como un sindicato operativo. En cuarto lugar, se han simplificado las normas de registro de los sindicatos. Ahora, para cumplir los requisitos del número mínimo de organizaciones afiliadas en un determinado territorio, además de las organizaciones afiliadas, se tendrán en cuenta las subdivisiones estructurales (ramas de actividad, oficinas representativas) de este sindicato. Al mismo tiempo, en 2020, se aprobaron nuevas normas para la prestación de servicios públicos en el ámbito del registro estatal de

entidades jurídicas y el registro oficial de sucursales y oficinas representativas, donde el periodo de registro estatal se redujo de diez a cinco días laborables. El tiempo para que los sindicatos confirmen su estatuto se ha ampliado de seis meses a un año después de su registro. En caso de incumplimiento del plazo establecido para la confirmación de su estatuto, el procedimiento de disolución ha sido sustituido por una suspensión de la actividad sindical de tres a seis meses.

Hemos introducido cambios en el Código del Trabajo y en la Ley sobre la NCE para derogar el papel de la NCE como representante de los empleadores en el diálogo social. Una disposición separada del Código establece los derechos de las organizaciones de empleadores. Además, se revisaron los motivos de reconocimiento de la ilegalidad de las huelgas establecidos en el Código del Trabajo, y ahora se permiten las huelgas en las instalaciones de producción peligrosas, siempre que se garantice el funcionamiento ininterrumpido de los principales equipos y mecanismos. En las organizaciones que prestan servicios que garantizan los medios de vida de la población, las huelgas se llevan a cabo si se preserva el volumen de los servicios necesarios pertinentes para la población, es decir, sin ocasionar daños a toda la población de la zona correspondiente.

Con la modificación del Código Penal, la convocatoria de una huelga ilegal ya no es un delito. También se ha rebajado la cuantía de la multa que puede imponerse por infringir la ley. La privación de la libertad y la prisión estaban antes, habiéndose sustituido en la actualidad esas penas por otras formas de sanción.

Actualmente, en Kazajstán hay tres organizaciones sindicales nacionales, 53 sindicatos sectoriales, 34 sindicatos regionales y 357 sindicatos locales que agrupan a unos 3 millones de trabajadores. El año pasado, cuando se empezaron a introducir estos cambios en nuestra legislación, se constituyeron nuevos sindicatos: 1 sindicato sectorial, 25 sindicatos locales y 6 afiliados a sindicatos sectoriales. Por consiguiente, pueden ver que la Ley está funcionando, los sindicatos están funcionando, y no creemos que haya ningún problema con la Ley o la práctica de Kazajstán con respecto al Convenio.

Además, el 12 de marzo de 2021, nosotros y nuestros interlocutores sociales firmamos un nuevo Acuerdo General para 2021-2023 entre el Gobierno de la República de Kazajstán, las organizaciones sindicales nacionales y las organizaciones de empleadores nacionales. El Acuerdo contiene disposiciones que obligan a las partes a no interferir en los asuntos y actividades de cada una.

También me gustaría decir que Kazajstán es el único país de Asia Central en el que las tres centrales sindicales nacionales son signatarias del Acuerdo General. Esto subraya que existe una cooperación activa entre los sindicatos.

En cuanto a la asistencia práctica para llevar a cabo los procedimientos de registro, existe un grupo de trabajo en el Ministerio de Trabajo que incluye a funcionarios del Ministerio de Justicia, así como a representantes de los sindicatos, entre ellos la Federación de Sindicatos de Kazajstán, la Confederación del Trabajo de Kazajstán y el Sindicato «Amanat», para brindar asistencia práctica en relación con el registro. Quisiera asegurarles que el Gobierno de Kazajstán tiene previsto seguir trabajando para que su legislación laboral se ajuste plenamente a las normas internacionales del trabajo y garantice la protección de la labor de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores en Kazajstán, promoviendo, así, el diálogo social.

El 9 de junio de este año, el Presidente, Sr. Tokayev, firmó un decreto sobre las medidas adicionales que debe adoptar la República de Kazajstán en el ámbito de los derechos humanos. De acuerdo con ello, el Gobierno de nuestro país desarrollará un

plan de medidas relacionadas con los derechos humanos que afectará a varias áreas clave del mundo del trabajo.

Se abordarán, entre otras cosas, la libertad sindical, la libertad de expresión, el derecho a la integridad de la vida, los derechos de las víctimas de la trata de personas; los derechos humanos de los ciudadanos con discapacidad; los derechos de la mujer, la erradicación de la discriminación y, al mismo tiempo, se apunta a mejorar el trabajo entre el Gobierno y las organizaciones no gubernamentales, hacer más eficaz el sistema jurídico y prevenir la tortura. Tratará de mejorar la cooperación de Kazajstán con diversas organizaciones internacionales, incluido el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Como parte de este plan, trabajaremos para mejorar aún más nuestra legislación, incluida la que regula el funcionamiento de los sindicatos en Kazajstán, simplificando los procedimientos para la afiliación, para la solución de los conflictos laborales y para el funcionamiento en general. Esto formará parte del enfoque de Kazajstán para revisar y modernizar su sistema jurídico y el aparato estatal en general.

Para concluir, me gustaría pedir a la Organización Internacional del Trabajo que tome nota de las medidas que hemos adoptado, y que nos apoye en nuestros planes descritos anteriormente mediante nuevas consultas técnicas.

Miembros trabajadores. El caso de Kazajstán es recurrente en nuestra comisión. Hemos tratado este caso cuatro veces en el pasado, lamentando cada vez las graves violaciones del Convenio en el país. Volvemos a tratar este caso con las mismas conclusiones que en anteriores revisiones en nuestra comisión. Aunque las modificaciones legales introducidas en respuesta a las recomendaciones formuladas en el pasado son un primer paso en la dirección correcta, aún queda mucho camino por recorrer para que la legislación kazaja se ajuste plenamente al Convenio. Otras partes de la legislación kazaja no han sido modificadas, aunque también influyen en el ejercicio de la libertad sindical.

Más largo aún que el camino hacia la conformidad del marco legal de Kazajstán con el Convenio es el que aún se debe recorrer para garantizar la aplicación efectiva del Convenio en la práctica en el país. De hecho, aunque se han introducido cambios legales, sus efectos no se ven concretamente en la práctica, ya que las dificultades siguen siendo las mismas.

Como reflejan las observaciones de la Comisión de Expertos, muchas organizaciones sindicales siguen atravesando muchas dificultades para obtener el registro. Recordando que este registro debería ser una mera formalidad, debemos lamentar que estos procedimientos de registro se utilicen oportunamente para obstaculizar el proceso de creación o el buen funcionamiento de las organizaciones sindicales libres e independientes, contraviniendo el Convenio.

Después de varios intentos, los miembros de la KNPRK intentaron incluso registrar su organización con el nombre de «Congreso de Sindicatos Libres» (KSPRK), pero esto fue nuevamente rechazado. El STUFECE está actualmente bajo una orden de suspensión de seis meses, emitida el 5 de febrero de 2021 y también está en proceso de disolución. La explicación del Gobierno de que las organizaciones sindicales no necesitan estar registrados para existir, no es satisfactoria, ya que los obstáculos a los que se enfrentan en ausencia de registro les impiden en la práctica poder funcionar eficazmente como organización sindical.

Será conveniente que Kazajstán prosiga su trabajo en concertación con los interlocutores sociales, incluidos los independientes, para garantizar la imparcialidad y

la independencia de estos procedimientos de registro, que todavía se utilizan políticamente con demasiada frecuencia para desalentar la continuación o la constitución de organizaciones sindicales independientes.

Además, en el país se sigue practicando el acoso judicial a los dirigentes sindicales. En la observación de la Comisión de Expertos se citan dos ejemplos edificantes. Se trata de los casos del Sr. Baltabay y de la Sra. Kharkova, a los que los miembros trabajadores desean prestar todo su apoyo. El Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova fueron objeto, respectivamente, de una pena de prisión y de una limitación de la libertad de movimientos

Entretanto, el Sr. Baltabay, dirigente del STUFECE, actualmente en proceso de disolución, ha sido liberado, pero, a día de hoy, sigue teniendo prohibida toda actividad pública, incluida la sindical, en los próximos siete años. Tras esta condena, el Sr. Baltabay se vio obligado a dimitir de su cargo. Expresamos la firme esperanza de que la situación del Sr. Baltabay no sea consecuencia de su testimonio durante el examen del caso de Kazajstán en nuestra comisión en 2017.

En cuanto a la Sra. Kharkova, que fue presidenta de la KNPRK, sigue estando hoy sometida a una limitación de cuatro años de su libertad de movimientos y a una prohibición de cinco años de ocupar cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental, dictada en julio de 2017.

También recordamos que otros sindicalistas siguen siendo hoy objeto de una prohibición de ocupar cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental como medida de represalia por sus actividades sindicales. Se trata de los Sres. Eleusinov y Kushakbaev, a quienes reiteramos nuestro pleno apoyo.

Se trata claramente de intentos manifiestos de impedir toda posibilidad de que realicen actividades sindicales en el futuro y ello se inscribe en el marco de una voluntad concertada para socavar la existencia de su movimiento sindical. Estas prácticas de acoso judicial constituyen una grave violación del Convenio y deben cesar inmediatamente y anularse las condenas impuestas a estos sindicalistas.

Además del acoso judicial, los representantes sindicales siguen siendo, con demasiada frecuencia, víctimas de la violencia en el ejercicio de sus actividades sindicales. El informe se refiere a la agresión sufrida el 10 de noviembre de 2018 por el presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo Petrolero y Energético de Shakhtinsk, Sr. Senyavsky. La violencia contra los representantes sindicales debe ser condenada con la mayor firmeza posible. Kazajstán debe arrojar toda la luz sobre estos hechos, buscando activamente a los autores, llevándolos ante la justicia y aplicando sanciones disuasorias.

En lo que respecta a la legislación de Kazajstán, la Comisión de Expertos observa que la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por el tribunal sigue estando castigada con una pena de prisión. El Gobierno manifiesta su intención de reducir estas penas. Cabe recordar que la imposición de sanciones por el mero hecho de convocar una huelga, aunque sea declarada ilegal por los tribunales, no debería conllevar ninguna pena o sanción. Prever este tipo de penas o sanciones está en contradicción con el Convenio. Estas sanciones deben ser simplemente derogadas.

Por último, las organizaciones sindicales independientes de Kazajstán siempre han podido contar con el apoyo de la comunidad sindical internacional para defender el ejercicio de su libertad sindical. Sin embargo, este apoyo se ve gravemente obstaculizado por el Gobierno de Kazajstán, que considera la implicación de estos

actores internacionales como una injerencia en los asuntos internos del país. Aunque no dudamos de las loables intenciones de la propuesta del Gobierno de incluir a la CSI en la lista de organizaciones internacionales autorizadas a apoyar a los sindicatos nacionales, opinamos, sobre todo, que dicha autorización por parte de las autoridades no debería ser necesaria. En efecto, este es un enésimo obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical consagrada en el Convenio.

Kazajstán lleva muchos años violando gravemente la libertad sindical y tememos que llevará aún muchos años el restablecimiento de un entorno propicio para el ejercicio efectivo de esta libertad. A pesar de las modificaciones legales introducidas en Kazajstán, debemos lamentar no haber visto hasta ahora ningún impacto real en la práctica, ya que siguen existiendo en la actualidad acoso judicial, violencias y obstáculos a la constitución de organizaciones sindicales, a través del proceso de registro.

Seguiremos observando atentamente la situación en Kazajstán y esperamos que las intenciones declaradas por el Gobierno desde hace muchos años, sean un día realidad en la práctica.

Miembros empleadores. El Gobierno de Kazajstán ratificó el Convenio en el año 2000 y, como han explicado los miembros trabajadores, la Comisión de Expertos emitió 12 observaciones sobre este caso y la Comisión de la Conferencia ha debatido este caso en cuatro ocasiones, la última en 2019.

Desde el principio, los miembros empleadores quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al representante del Gobierno por la amplia información oral y escrita que ha compartido con la Comisión. Tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el encarcelamiento de sindicalistas y las supuestas agresiones al presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo de Combustible y Energía de Shakhtinsk. En las observaciones de la Comisión de Expertos se pedía al Gobierno que proporcionara información sobre la evolución de estos casos.

Los miembros empleadores toman nota de la información escrita transmitida por el Gobierno el 13 de mayo, en relación con las causas penales en las que están implicados estos sindicalistas, y los empleadores solicitan al Gobierno que siga comunicando información sobre la situación de estos casos, tal y como se ha solicitado.

Con respecto a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia realizadas en 2019, los miembros empleadores desean destacar cinco puntos planteados por la Comisión de Expertos.

El primero se refiere al artículo 2 del Convenio. Los miembros empleadores señalan que la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que comunicara información sobre la situación actual de la KNPRK y que garantizara, sin más demora, que la KNPRK y sus afiliados gozaran de plena autonomía y de la independencia de una organización de trabajadores libre e independiente. Además, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que siguiera colaborando con los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al proceso de registro. Observamos que el Gobierno facilitó, en su presentación a la Comisión de Aplicación de Normas, el 13 de mayo, información sobre el registro del KSPRK y la suspensión del STUFECE. A la luz de esto, los miembros empleadores deben hacerse eco de la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno para que continúe comunicando información sobre la situación aún no resuelta del KSPRK y del STUFECE, y para que se comprometa con los interlocutores sociales en las cuestiones relativas a los obstáculos al registro de los sindicatos.

En segundo lugar, los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos solicitó previamente al Gobierno que enmendara artículos específicos de la Ley de Sindicatos para garantizar el derecho de los trabajadores a decidir libremente si desean afiliarse o asociarse a una asociación sindical de nivel superior. Nos complace ver que la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de que los artículos 11-14 de la Ley de Sindicatos fueron enmendados en consecuencia, tal y como se había solicitado.

Pasamos ahora a la Ley de la Cámara Nacional de Empresarios. Los miembros empleadores señalan que la Comisión de Expertos instó previamente al Gobierno a que enmendara la Ley sobre la NCE y cualquier otra legislación pertinente para garantizar la plena autonomía e independencia de unas organizaciones de empleadores libres e independientes. El Gobierno indicó, en sus presentaciones por escrito a esta comisión, que el Acuerdo General fue suscrito por las asociaciones nacionales gubernamentales de empleadores y de trabajadores el 12 de marzo de 2021. Los miembros empleadores agradecen al Gobierno haber enmendado finalmente el artículo 148, 5) del Código del Trabajo y el artículo 9 de la Ley sobre la NCE, garantizando, así, que ya no sea la NCE, cuya afiliación es obligatoria, sino que las organizaciones de empleadores libres e independientes puedan representar a los empleadores en el diálogo social a todos los niveles. De este modo, de acuerdo con el artículo 2 del Convenio, los empleadores tienen ahora la posibilidad de decidir qué organización debe representarlos en los esfuerzos de diálogo social y en los asuntos sociales y económicos relacionados.

Los miembros empleadores también tomaron nota con satisfacción de que la Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán (KRRK), que es la organización de empleadores más importante a nivel nacional, ha sido la signataria del nuevo Acuerdo General, habiendo participado los representantes de la KRRK en las instituciones de diálogo social a nivel sectorial y regional. Los empleadores consideran estos avances como pasos en la dirección correcta y confían en que las organizaciones de empleadores libres e independientes seguirán siendo capaces de representar las necesidades e intereses de sus miembros en todos los asuntos de relevancia dentro de su ámbito de competencia. Sin embargo, los miembros empleadores siguen manifestando su preocupación por el impacto potencial que el procedimiento de acreditación ante la NCE puede tener en la independencia de las organizaciones de empleadores y mantendrán esta cuestión bajo estrecha vigilancia. Por consiguiente, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que siga promoviendo y facilitando las actividades de las organizaciones de empleadores independientes en el país y que transmita información al respecto en sus memorias regulares sobre la aplicación del Convenio.

Sin embargo, en lo que respecta a la cuestión del derecho de huelga en las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores quisieran reiterar que el Convenio no contiene normas relativas al derecho de huelga que deban regularse a nivel nacional. Por lo tanto, en opinión de los miembros empleadores, así como en la de algunos Gobiernos, la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno para que enmiende la ley sobre las cuestiones relativas a la huelga, no tiene ninguna base, fundamento o lugar en el Convenio. Por consiguiente, en nuestra opinión, el Gobierno no está obligado a considerar esta solicitud.

Por último, con respecto al derecho de las organizaciones de recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, los miembros empleadores expresan su valoración de la enmienda del artículo 6 de la Ley de Sindicatos. Confiamos en que la lista de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018,

se amplíe para incluir a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, como la CSI y la OIE. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas con respecto a todas estas cuestiones.

Interpretación del ruso: **miembro trabajadora, Kazajstán.** Somos la mayor organización de trabajadores de Kazajstán, y contamos con aproximadamente 12 millones de afiliados sindicales de todo el país. Además de nuestra federación en el país, tenemos dos sindicatos nacionales. La federación siempre se ha pronunciado a favor de la solidaridad entre sindicatos y también ha apoyado campañas de solidaridad entre organizaciones sindicales internacionales.

Hemos hecho un llamamiento a favor de los Sres. Larisa Kharkova, Amin Eleusinov, Nurbek Kushakbayev, Dmitry Senyavsky, Erlan Baltabay, para que se levanten sus condenas y se ayude a tratar el tema del registro sindical.

En el pasado, hemos estado de acuerdo con las quejas enviadas por la CSI a la Organización Internacional del Trabajo. Apoyamos la posición de las organizaciones sindicales internacionales, sobre todo en lo que se refiere a exigir el estricto cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo por parte del Gobierno de Kazajstán, y se están tomando medidas para armonizar su legislación y su práctica con los convenios.

Por iniciativa del sindicato en Kazajstán, se han enviado propuestas al Ministerio de Trabajo en relación con los comentarios realizados por la Comisión de Expertos en el pasado. El 4 de mayo del año pasado, el Presidente de Kazajstán firmó una nueva ley sobre cambios y adicionales a algunas disposiciones legales vinculadas con cuestiones laborales. La ley excluye ahora la afiliación obligatoria de los sindicatos a las organizaciones sindicales de nivel superior, lo que significa que en la actualidad se garantiza el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Además, se han simplificado las condiciones para confirmar el estatuto de los sindicatos como nacionales, sectoriales o regionales. También se ha eliminado el requisito de contar con la mitad del número de trabajadores de una determinada rama para ser reconocido como sindicato sectorial. En cuanto al artículo 402 del Código Penal, mencionado por la Comisión de Expertos, esta disposición no se ha eliminado por completo, pero se ha hecho menos estricta.

Nuestra federación está preparando un paquete de propuestas para seguir mejorando la legislación sindical y laboral en Kazajstán, que incluye la introducción de garantías para la actividad de los sindicatos y la simplificación de los procedimientos dirigidos a solventar cuestiones como las huelgas y los conflictos laborales. Siempre hemos apoyado el diálogo constructivo con los interlocutores sociales, con las organizaciones sindicales nacionales y con otros, sobre la defensa de los intereses y derechos de cada trabajador y de los sindicatos, y en la promoción de la justicia social y los principios del trabajo decente.

Este año se ha firmado un nuevo Acuerdo General, como han oído, entre el Gobierno y los interlocutores sociales. Por primera vez, los sindicatos nacionales han elaborado un enfoque consolidado conjunto para asegurar la protección de los derechos laborales y económicos de los trabajadores y garantizar los niveles salariales. Nuestras iniciativas han sido apoyadas, al igual que han hecho los interlocutores sociales a la hora de preparar una hoja de ruta basada en los principios de la agenda del trabajo decente, promoviendo la concertación social y el trabajo decente.

Seguimos trabajando con la asistencia técnica de la OIT y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores para mejorar nuestra cooperación con la Organización, impulsar la ratificación de las normas internacionales del trabajo y proporcionar un mejor trabajo decente a todas las personas.

Miembro empleador, Kazajstán. La KRRK expresa su profundo reconocimiento a la Comisión por considerar la aplicación del Convenio por parte de Kazajstán.

Como ya se ha señalado en el discurso del representante del Gobierno, en mayo de 2020 se promulgó la Ley «relativa a las enmiendas y adiciones a determinados actos legislativos de la República de Kazajstán sobre cuestiones laborales», en la que las organizaciones de empleadores independientes de diversos niveles pasaron a participar en la concertación social. En particular, esta ley eliminó las competencias de la NCE para representar los intereses de las organizaciones de empleadores en cuestiones de concertación social, y fue excluida de la lista de signatarios del Acuerdo General tripartito.

La violación del Convenio por Kazajstán se produjo ya en 2013 con la publicación de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios. A pesar de las objeciones expresadas por la Confederación de Empresarios en los grupos de trabajo del Gobierno y el Parlamento, al crearse la NCE, la ley fue aprobada. El Ministerio de Justicia y el Parlamento del país ignoraron los artículos del Convenio ratificado por Kazajstán en 1999.

Esto condujo a una monopolización de la gestión de las estructuras empresariales, eliminando prácticamente el trabajo de las organizaciones de empleadores. Estas se convirtieron en elementos (miembros) de la Cámara Nacional, que las subordinó a sí mismas, introduciendo un procedimiento para su acreditación sobre una base legislativa.

La Comisión de Expertos tardó cinco años, a partir de 2014, en convencer al Gobierno del país de la necesidad de enmendar el Código del Trabajo y otras leyes conexas, de conformidad con el Convenio. Creemos que el Gobierno no ha implementado completamente este trabajo: se han dado los primeros pasos, pero aún no se han dado los segundos. No todo se ha armonizado aún con el Convenio, es decir, las organizaciones de empleadores (asociaciones industriales y sindicatos) acreditadas en la Cámara Nacional de Empresarios siguen formando parte del sistema de la NCE, por lo que no pueden ser representantes independientes de las organizaciones de empleadores (empresarios) y pasar a formar parte de la Confederación Nacional de Empleadores. Esto también se aplica a la financiación de las actividades de las asociaciones industriales (sindicatos), a través de la conclusión de acuerdos con estos para el ejercicio de las funciones de la Cámara Nacional de Empresarios de la República de Kazajstán, «Atameken».

En consecuencia, creemos que el Gobierno debe realizar las modificaciones adicionales oportunas en la Ley «sobre la NCE» en consonancia con los principios de la libertad sindical. Un enfoque administrativo por parte de las autoridades condujo a la elaboración y adopción de una ley «sobre la NCE» que viola el Convenio.

Creemos que la Comisión señalará las violaciones aún existentes de la observancia del Convenio y aceptará las recomendaciones según las cuales el Gobierno y el Parlamento del país deben eliminar las violaciones existentes.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**República de Macedonia del Norte, Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**.

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, el derecho de sindicación y la libertad sindical.

Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en particular de los convenios fundamentales.

La relación Unión Europea-Kazajstán se rige por el Acuerdo de Mejora de Asociación y Cooperación, que nos ha permitido reforzar nuestra cooperación bilateral. Este acuerdo incluye compromisos para la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT. Aunque reconocemos los progresos realizados por el Gobierno en la enmienda de algunas partes de su legislación, nos preocupa que Kazajstán se haya convertido en un caso recurrente en la Comisión de Aplicación de Normas. La conformidad con el Convenio, tanto en la ley como en la práctica, se discute ahora por cuarta vez en los últimos cinco años. Alentamos al Gobierno a que aborde las cuestiones pendientes para dar pleno cumplimiento al Convenio.

Tras la misión tripartita de alto nivel de la OIT, en mayo de 2018, y la hoja de ruta resultante, la Unión Europea y sus Estados miembros toman nota con satisfacción de las enmiendas, en mayo de 2020, de varios actos legislativos, entre los que se encuentran la Ley de Sindicatos, la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios y el Código del Trabajo.

Instamos al Gobierno a que derogue el artículo 402 del Código Penal, que tipifica como delito el hecho de «convocar a los trabajadores a participar en una huelga que haya sido declarada ilegal por un tribunal». Este artículo es incompatible con la libertad sindical y con el derecho a organizar sus actividades, incluido el derecho de huelga, sin injerencia de las autoridades públicas.

Más allá de las enmiendas legislativas, pedimos al Gobierno que garantice el respeto de la libertad sindical, así como el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa y el derecho de sindicación, tanto en la ley como en la práctica.

Tomamos nota de la información presentada por el Gobierno en relación con las denegaciones de registro del Congreso de Sindicatos Libres y del STUFECE, tal y como solicitó la Comisión. Lamentamos que ambos sindicatos sigan sin estar registrados. También lamentamos la suspensión de la actividad del STUFECE. Subrayamos la importancia de garantizar que los sindicatos independientes puedan registrarse y llevar a cabo su actividad sin injerencias y alentamos firmemente al Gobierno a que siga colaborando con los interlocutores sociales para abordar las cuestiones relativas a los procesos de registro y de suspensión.

Observamos que el Comité de Libertad Sindical sigue examinando los casos del Sr. Baltabay y de la Sra. Kharkova y tomamos nota de la presentación por parte del Gobierno de una información escrita sobre sus casos, así como sobre el caso del Sr. Senyavsky. La Unión Europea y sus Estados miembros deploran toda violación de los

derechos fundamentales y todo acto de acoso, intimidación, agresión o encarcelamiento de sindicalistas.

La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán dando un seguimiento y analizando la situación y comprometidos con nuestra estrecha cooperación y asociación con Kazajstán.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia**. La Federación de Rusia apoya plenamente las observaciones formuladas por el distinguido Ministro de Trabajo de Kazajstán sobre el cumplimiento del Convenio por su país.

Creemos que las críticas contra Kazajstán, aduciendo que supuestamente viola las disposiciones de este convenio, así como las críticas de la OIT, de las organizaciones sindicales internacionales y de los organismos de derechos humanos, son infundadas. En mayo de 2018, una misión de alto nivel de la OIT visitó Kazajstán. Como resultado, se adoptó una hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, en relación con el Convenio. Sobre la base de este documento, las autoridades de Kazajstán hicieron un gran trabajo para enmendar su legislación nacional. En mayo de 2020, el Presidente Tokayev firmó una Ley sobre cambios y añadidos a determinadas disposiciones legales relativas al trabajo en Kazajstán. Con ello se pretendía mejorar aún más la gobernanza legal de las relaciones sociales y laborales, incluida la actividad de los sindicatos y el desarrollo del diálogo con estos en todos los niveles de la concertación social. Por consiguiente, la legislación nacional se ha ajustado plenamente a las normas internacionales del trabajo y eso, esperamos, se verá reflejado en el informe de esta comisión sobre este caso, de modo que el examen del mismo llegue a su fin. Quisiera una vez más aprovechar esta oportunidad para hacer un llamamiento a la OIT y a todos los Miembros de la Organización para que, al examinar estos casos, se atengan estrictamente a los principios de neutralidad y objetividad, sin plantear cuestiones que vayan más allá de su ámbito de competencia y que no tienen nada que ver con la aplicación de los convenios del trabajo de la OIT.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Federación de Rusia**. La delegación de los trabajadores de la Federación de Rusia no ha visto ningún progreso real en la situación relativa a la aplicación del Convenio en Kazajstán. Los cambios mencionados por el Gobierno en su ley, no modifican realmente la situación de manera sustantiva. Los dirigentes de los sindicatos independientes han sido declarados culpables de delitos penales, pueden estar en libertad en este momento, gracias a los esfuerzos de la OIT y de la comunidad internacional, pero siguen siendo aún considerados delincuentes y no pueden ejercer la actividad sindical. Basándose en la Ley de Sindicatos, la KNPRK, a pesar de que los motivos de denegación del registro ya no están en vigor, fue disuelta legalmente y los esfuerzos por volver a registrar la Confederación, han sido un fracaso. Cuando se disolvió la Confederación, se presionó a sus activistas y ahora prácticamente no quedan sindicatos que formen parte de la Confederación.

La Ley de Sindicatos de Kazajstán y su nueva redacción contemplan el registro obligatorio como entidad jurídica para las organizaciones sindicales y el procedimiento para ello es muy complicado. Los sindicatos no pueden constituirse de una forma no prevista por la Ley. Están limitados a la hora de recibir ayuda financiera, no pueden tener afiliados de determinadas categorías de trabajadores y siguen teniendo que cumplir otras disposiciones.

Cuando se enmendó el artículo 402 del Código Penal, se siguió tipificando como delito la convocatoria de una huelga. El castigo por hacerlo está previsto incluso cuando,

en el transcurso de la huelga, no haya habido ninguna violación grave de la ley y el orden. Parece, por tanto, que la libertad sindical sigue siendo violada en Kazajstán. Instamos a la Comisión a que adopte medidas reales para garantizar que se realicen cambios sustantivos y no cosméticos en la legislación y en la práctica a este respecto en Kazajstán.

Miembro gubernamental, India. La India da la bienvenida a la delegación del Gobierno de Kazajstán y le agradece que haya proporcionado la última actualización sobre la cuestión que se está examinando. La delegación de la India ha examinado las conclusiones de la Comisión de Expertos y las respuestas a las mismas, facilitadas por el Gobierno de Kazajstán. La India valora el compromiso del Gobierno de Kazajstán de cumplir con sus obligaciones laborales internacionales, incluidas las relacionadas con el Convenio, a través de la progresiva aplicación de las recomendaciones pertinentes de la OIT y de la voluntad de trabajar de manera constructiva con esta.

La India toma positiva nota de las recientes enmiendas legislativas promulgadas por Kazajstán para armonizar la legislación sindical nacional con las normas de la OIT. La India también toma nota con satisfacción de la firma del Acuerdo General por parte del Gobierno y los interlocutores sociales. Creemos que este acuerdo relativo a las actividades de las asociaciones nacionales les otorgará la debida protección en el desarrollo de sus asuntos internos. También esperamos que el Gobierno de Kazajstán siga colaborando con los interlocutores sociales a este respecto.

Solicitamos a la OIT y a sus mandantes que apoyen plenamente al Gobierno de Kazajstán y le presten toda la asistencia técnica necesaria que pueda solicitar para cumplir con sus obligaciones en materia laboral. Aprovechamos esta oportunidad para desear al Gobierno de Kazajstán todo el éxito posible en sus esfuerzos futuros.

Miembro trabajadora, Alemania. Hablo en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos, la Confederación Sindical de los Países Bajos y los sindicatos nórdicos. En los últimos días, algunos delegados han expresado que exigir el respeto de las libertades civiles queda fuera del ámbito del Convenio. Sin embargo, los órganos de control de la OIT han destacado en muchas ocasiones que los derechos en virtud del Convenio solo pueden ejercerse dentro de un sistema que respete los derechos fundamentales.

En Kazajstán, los trabajadores, los sindicatos independientes y sus afiliados se enfrentan a la represión y a la obstrucción sistemática del Estado a la hora de ejercer sus libertades civiles en general y el derecho de sindicación, en particular. El derecho de huelga forma parte del derecho de sindicación, como han señalado con razón, durante décadas, los órganos de control de la OIT.

La confianza, la cooperación y la solidaridad son esenciales, pero poder recurrir a acciones colectivas como último recurso, es un requisito fundamental para el poder de negociación de una fuerza de trabajo unida.

El Código del Trabajo y el Código Penal de Kazajstán siguen brindando amplias vías para infringir el derecho de huelga y la libertad de reunión. En su declaración por escrito a la Comisión, el Gobierno indica que el enmendado artículo 402 del Código Penal cumple con el artículo 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y, por tanto, con los derechos protegidos por el Convenio. Según el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, cualquier restricción del artículo 21 debe ser necesaria y proporcionada en una sociedad basada en la democracia, el Estado de derecho, el pluralismo político y los derechos humanos.

En 2016, la Comisión pidió al Gobierno que se abstuviera de criminalizar a las asociaciones públicas por sus actividades legítimas en virtud de disposiciones de

derecho penal que están ampliamente definidas y no cumplen con el principio de seguridad jurídica. Una evaluación del enmendado artículo 402 del Código Penal muestra que nada ha cambiado desde entonces. Como ocurre en el caso del artículo 174 del Código Penal, según el cual la incitación al disenso social puede ser castigada con penas de prisión de dos a siete años.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que armonice inmediatamente su legislación, no solo con el Convenio, sino también con los convenios internacionales sobre derechos humanos que Kazajstán ha ratificado y, por tanto, se ha comprometido a respetar, promover y cumplir.

Miembro gubernamental, Turquía. Agradecemos al Gobierno de Kazajstán la información que ha comunicado y acogemos con satisfacción su voluntad y compromiso de participar y cooperar de forma constructiva con la OIT.

El 4 de mayo de 2020, se promulgaron enmiendas legislativas para que la legislación sindical de Kazajstán esté en conformidad con los requisitos de la OIT y se estableció un grupo de trabajo interinstitucional para garantizar la plena y adecuada aplicación de la nueva legislación y abordar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de Expertos. Alentamos al Gobierno de Kazajstán a que siga adoptando las medidas necesarias a este respecto.

Una felicitación por las medidas positivas y significativas adoptadas, como la eliminación del principio de asociación vertical obligatoria de los sindicatos; la introducción de las normas sobre la cooperación internacional para los sindicatos; la exclusión de la Cámara Nacional de Empresarios «Atameken» del sistema de la alianza social; la mitigación de la responsabilidad por las convocatorias de participación en huelgas ilegales; la aclaración de las condiciones para la celebración de huelgas en determinadas instalaciones (como el suministro de energía y calor, el transporte, las comunicaciones, la atención sanitaria); y la facilitación del procedimiento de registro de los sindicatos adoptada por el Gobierno y las recientes enmiendas introducidas por este, con miras a la aplicación de la hoja de ruta, como consecuencia de la misión de la OIT, en mayo de 2018, y con el fin de armonizar su legislación nacional con las normas del Convenio.

Acogemos con agrado que el Gobierno haya expresado su voluntad de seguir participando en el diálogo social con los interlocutores sociales. El Gobierno de Kazajstán está decidido a trabajar en las cuestiones planteadas por la OIT y los interlocutores sociales, en un espíritu de diálogo constructivo. Creemos que Kazajstán seguirá trabajando con la OIT y los interlocutores sociales, en un espíritu de cooperación constructiva.

Miembro trabajador, Estados Unidos. Desafortunadamente, desde la última vez que este órgano discutió este caso en 2019, el Gobierno de Kazajstán ha continuado su campaña para socavar la actividad sindical independiente. Desde que se aprobó la Ley de Sindicatos en 2014, los promotores locales estiman que al menos 600 organismos sindicales de diferentes niveles han perdido su estatuto, en clara violación de su derecho a la libertad sindical. Esto incluye a la KNPRK, que ha hecho al menos tres intentos de volver a registrarse desde que fue disuelto en marzo de 2017, todos ellos denegados.

En mayo de 2020, el Gobierno aprobó unas enmiendas a la Ley que parecen abordar algunas de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos. Sin embargo, en la práctica, no ha cesado la campaña de represión estatal de los sindicatos independientes. Desde que tuvieron lugar esas enmiendas, los aliados sindicales internacionales señalan solo un registro exitoso de un sindicato independiente a nivel

local. Mientras tanto, otro organismo sindical sectorial fue suspendido recientemente, en febrero de 2021.

La Sra. Larisa Kharkova, ex presidenta de la KNPRK, sigue bajo arresto domiciliario modificado, y los Sres. Erlan Baltabay, Nurbek Kushakbayev y Amin Eleusinov, dirigentes sindicales que fueron encarcelados por su trabajo, tienen ahora prohibidas las actividades sindicales.

El Gobierno de Kazajstán debe aplicar plenamente las recomendaciones de la Comisión de 2019, incluida la de garantizar que la KNPRK o su sucesor se registre, que los procedimientos de registro no se utilicen para cerrar los sindicatos y que se retiren los cargos y las sentencias contra los dirigentes sindicales.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán. Mi delegación agradece a la delegación de Kazajstán la comunicación de la última actualización sobre la aplicación del Convenio a la Comisión. Azerbaiyán valora los esfuerzos y los progresos realizados por el Gobierno de Kazajstán en el cumplimiento de sus obligaciones en relación con este convenio fundamental, incluidas las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Reconocemos que el Gobierno de Kazajstán ha continuado con las importantes reformas legislativas e institucionales para garantizar el cumplimiento de todas sus obligaciones en virtud del Convenio. Se introdujeron enmiendas legislativas para armonizar la legislación sindical de Kazajstán con los requisitos de la OIT, y se creó un grupo de trabajo interinstitucional para abordar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de Expertos. Estas acciones del Gobierno de Kazajstán demuestran su compromiso y voluntad de abordar las preocupaciones planteadas sobre la base del proceso consultivo tripartito y con la participación activa de la OIT. Alentamos al Gobierno de Kazajstán a seguir trabajando estrechamente con la OIT y a redoblar sus esfuerzos para aplicar las normas de la OIT. Al mismo tiempo, en cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el trabajo, invitamos a la OIT a apoyar plenamente al Gobierno de Kazajstán y a prestarle toda la asistencia técnica y consultiva que pueda solicitar a este respecto.

Miembro gubernamental, Estados Unidos. Esta comisión ha discutido la falta de progresos del Gobierno de Kazajstán a la hora de abordar las graves cuestiones de incumplimiento del Convenio cada año, desde 2015, excepto en 2018, cuando una misión tripartita de alto nivel visitó el país.

Acogemos con beneplácito los avances en las recomendaciones dirigidas a enmendar la Ley de Sindicatos, el Código del Trabajo, la Ley sobre la NCE, el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y la Ley de Asociaciones Públicas en mayo de 2020. Sin embargo, queda mucho trabajo por hacer. En febrero de 2021, un tribunal ordenó al STUFECE que suspendiera sus actividades durante seis meses por no mantener supuestamente el número mínimo sectoriales que exige actualmente la ley sindical.

Nos alienta el reciente compromiso del Gobierno de trabajar con este sindicato para que siga funcionando, ya que esta suspensión disolvería de hecho el último sindicato independiente que queda en Kazajstán. Pedimos al Gobierno que cumpla su compromiso de respetar y promover los derechos de los trabajadores en virtud de este

convenio. Para ello, instamos firmemente al Gobierno a que garantice la libertad sindical, tanto en la ley como en la práctica. Esto requiere:

- el respeto de la plena autonomía e independencia de unos sindicatos libres e independientes, poniendo fin inmediatamente a los actos de violencia, acoso e injerencia;
- la anulación de la orden de suspensión contra el STUFECE;
- la aplicación inmediata y completa de las recientes enmiendas, así como de las nuevas enmiendas a las disposiciones restrictivas de la Ley de Sindicatos, incluido el requisito de una rama mínima para los sindicatos sectoriales, en virtud del artículo 13, 2);
- el compromiso continuado con los interlocutores sociales sobre cuestiones relativas al proceso de registro, incluida la reinscripción en el registro de la KNPRK;
- la eliminación de las prácticas y la anulación de las órdenes vigentes que prohíben o imponen restricciones a los sindicalistas y a los dirigentes para que lleven a cabo actividades sindicales legítimas, y
- una nueva revisión del artículo 402 del Código Penal, en consulta con los interlocutores sociales y la OIT, para garantizar que las penas por convocar una huelga no sean excesivas.

Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para abordar estas cuestiones y recomendaciones de larga data. Estados Unidos sigue comprometido en colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Kazajstán.

Miembro gubernamental, Reino Unido. Hablo en nombre del Gobierno del Reino Unido y del **Canadá**. El Reino Unido y el Canadá apoyan el papel de la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los convenios fundamentales. Estamos comprometidos con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos y de los derechos laborales, como están salvaguardados por los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos, y con la ratificación, la eficacia, la aplicación y el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo.

El Reino Unido y el Canadá apoyan a Kazajstán en sus ambiciones de reforma económica y social. A través de nuestra estrecha colaboración, apuntamos a garantizar que se promueva y mejore la adhesión al sistema normativo internacional, la buena gobernanza, el Estado de derecho y los derechos humanos universales.

Nos complace conocer las enmiendas de mayo de 2020 a la Ley de Sindicatos de 2014, así como las recientes enmiendas al Código del Trabajo y a la Ley sobre la NCE, para abordar muchas de las preocupaciones planteadas por esta comisión desde 2015.

Sin embargo, también tomamos nota de las diversas e importantes preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y lamentamos tomar nota de sus observaciones sobre la falta de avances significativos con respecto a los obstáculos al establecimiento y el registro de sindicatos, y la continua injerencia en la libertad sindical por parte de las organizaciones de empleadores. También tomamos nota de la preocupante tendencia a la baja en lo que respecta a la situación de los derechos humanos en el país, incluidos los incidentes de intimidación y acoso contra sindicalistas y las restricciones al derecho de reunión pacífica. En consecuencia, instamos y alentamos al Gobierno de Kazajstán a que: en primer lugar, proteja el derecho de todas las personas, incluidos los sindicalistas,

a expresar sus opiniones y a participar en protestas pacíficas, tanto en la ley como en la práctica; en segundo lugar, aborde eficazmente las dificultades actuales en el proceso de registro de sindicatos y garantice un entorno propicio para el registro de sindicatos; en tercer lugar, siga trabajando para garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan funcionar de forma independiente y autónoma, en consonancia con las opiniones de la Comisión de Expertos; y, por último, siga colaborando estrechamente, de forma abierta y transparente, con la OIT en el futuro.

El Reino Unido y el Canadá seguirán apoyando al Gobierno de Kazajstán en este empeño.

Interpretación del ruso: **observador, Confederación Sindical Internacional**. Represento a los trabajadores que crearon el Congreso de Sindicatos Libres en Kazajstán. Fuimos disueltos en 2017 por no cumplir supuestamente los requisitos de la organización sindical. A pesar de las claras recomendaciones de la OIT, la ley, que está en contradicción con el Convenio núm. 87, se sigue utilizando en la práctica y muchos sindicatos no han podido volver a registrarse. De hecho, han sido disueltos legalmente, y eso nos incluye a nosotros y a nuestras organizaciones afiliadas. Los dirigentes sindicales fueron llevados a juicio por cargos inventados y cuatro de ellos fueron condenados. El Gobierno dice que no hay una conexión entre los casos contra el Sr. Eleusinov, el Sr. Kushakbaev, la Sra. Kharkova y el Sr. Baltabay. En realidad sí la hay, su condena y el hecho de que sean miembros de nuestro sindicato. Pueden estar en libertad, pero no pueden ejercer la actividad sindical. Hemos realizado esfuerzos en el marco de la nueva ley para registrar una nueva organización, el Congreso de Sindicatos Libres de Kazajstán, pero el Ministerio de Justicia ha denegado el registro y manifiesta que considera que sigue siendo válida la razón por la que no se permitió el registro la última vez, a saber, la actividad de los sindicatos en la industria petroquímica, que, según he oído, se detuvo a principios de este año. Se están llevando a cabo procedimientos legales para disolver a nuestros afiliados. Todo el proceso ha sido ridículo. Ni siquiera se me ha informado al respecto. Los empleadores han retirado los convenios colectivos y ya no reconocen a nuestros representantes.

Instamos al Gobierno a que, en primer lugar, registre el sindicato; a que retire el procedimiento legal para disolverlo; a que indulte a los activistas y dirigentes que han sido condenados; y a que investigue y pida cuentas a quienes han abusado de su posición legal. Solo queremos proteger y representar los intereses de nuestros miembros, de conformidad con la Constitución y los principios de la libertad sindical. Agradecemos a la OIT, a la CSI y a otras organizaciones su apoyo.

Observador, IndustriALL Global Union. Esta es una declaración conjunta realizada en nombre de las federaciones sindicales internacionales: IndustriALL Global Union, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y la Internacional de Servicios Públicos, que representan a los trabajadores de diferentes sectores de la economía en todo el mundo, incluido Kazajstán.

Kazajstán sigue evitando cumplir con sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. En 2014 se aprobó la represiva Ley de Sindicatos, tras lo cual se disolvió la KNPRK. En 2017, Erlan Baltabay, líder del sindicato local «Trabajo Decente» para los trabajadores de la industria petroquímica, asistió a la Conferencia y habló sobre las violaciones de los derechos sindicales en su país. Posteriormente fue juzgado, encarcelado y multado. Hasta la fecha, el Gobierno de Kazajstán sigue utilizando tácticas dilatorias para desalentar y evitar el registro de nuevos sindicatos. Con ello, el Gobierno ha paralizado las actividades de todos los sindicatos pertenecientes a la Confederación

Independiente, lo que provoca la total desprotección de muchos trabajadores en cuanto a su libre elección sindical.

En estos momentos, se ejercen presiones e intimidaciones contra el STUFECE, que es el último sindicato afiliado a la Confederación Independiente que queda y funciona. Las autoridades estatales siguen denegando el registro de dicho sindicato, alegando que en dos ocasiones no presentó los documentos pertinentes para su registro en 2020. De hecho, algunos empleadores ya han empezado a aprovecharse de este comportamiento estatal, negándose a cumplir con sus obligaciones en virtud del convenio colectivo en vigor.

Además, el represivo Código Penal se utiliza sistemáticamente para perseguir a los afiliados de base y a los activistas, que se enfrentan a penas de prisión y/o a cuantiosas multas, sin otra razón que la de realizar sus tareas sindicales. Al mismo tiempo, los miembros y activistas de los sindicatos independientes son agredidos físicamente. Por ejemplo, un dirigente sindical, Sr. Dmitry Senyavsky, fue brutalmente golpeado en 2018 en la región de Karaganda por personas no identificadas.

Teniendo en cuenta la ausencia total de mejoras y el mayor deterioro de los derechos de los trabajadores, así como la negativa a registrar nuevos sindicatos, instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para que Kazajstán respete sus obligaciones internacionales.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental**. Quisiera expresar una vez más mi agradecimiento a todos los que han intervenido en el curso del debate de esta tarde, a mis colegas del Gobierno y a los interlocutores sociales, por haber hecho una contribución y haber hablado de lo que el Gobierno de Kazajstán ha estado haciendo. Todos los comentarios, todas las recomendaciones, todos los desiderata y todos los buenos deseos expresados, se tendrán en cuenta, por supuesto, cuando planifiquemos nuestro trabajo futuro. Lo he descrito en mi anterior declaración introductoria.

Mencioné que hemos firmado un nuevo Acuerdo General, y que este incluye un compromiso por parte del Gobierno y de los interlocutores sociales de no interferir en las actividades de los demás de ninguna manera, sino de seguir trabajando juntos para promover cualquier infracción o violación de los derechos de los empleadores o de los trabajadores y sus organizaciones.

En mayo de este año, como ya he mencionado, creamos un grupo de trabajo especial de expertos que va a ser tripartito y en el que se llevará a cabo la mayor parte del trabajo de revisión de las cosas que tenemos que hacer para asegurarnos de que cumplimos plenamente nuestros compromisos con la OIT y sus convenios.

El grupo de trabajo también tendrá en cuenta las instrucciones del Gobierno de que se desarrolle un plan para tratar cuestiones más amplias de derechos humanos, como he mencionado antes. Ahora, algunas personas en el curso del debate, se han referido a algunas cuestiones de procedimiento. De conformidad con la legislación nacional, todos los sindicatos pueden crearse y organizarse sin autorización previa, que es precisamente lo que creo que estipula el Convenio.

Recibir un registro estatal y un número de registro es algo que se puede hacer de forma bastante sencilla y a través del sistema jurídico. El estatuto de un sindicato se reconoce entonces una vez que se han completado esos procedimientos. A este respecto, quisiera decir que sí, que el grupo de trabajo que tenemos entre el Ministerio de Trabajo y el de Justicia, está operativo. Incluye a los sindicatos y entre sus responsabilidades, está la de tratar las cuestiones problemáticas.

En marzo de este año, ya examinamos la cuestión de la unión a la que se han referido varios oradores y se han realizado recomendaciones para que se simplifique el proceso de registro. Estamos pendientes de esta situación, la seguimos a través del grupo de trabajo, y las tareas continuarán de aquí en adelante.

En cuanto al registro del Congreso de Sindicatos Libres de Kazajstán, hemos dicho, en repetidas ocasiones, que estamos dispuestos a proceder al registro de estos sindicatos, al igual que ocurre con otros sindicatos, pero creo que lo que se ha dicho sobre la actividad o las acciones del sistema jurídico en Kazajstán a este respecto no viene al caso y tampoco es especialmente preciso. Por supuesto, el Ministerio de Trabajo es el organismo coordinador de la promoción del diálogo social, lo hemos promovido en el pasado y seguiremos haciéndolo ahora y en el futuro y, como he dicho, también implicaremos al grupo de trabajo de expertos al que me he referido varias veces.

Quisiera manifestar una vez más que, en lo que a nosotros respecta, seguiremos trabajando para mejorar nuestra legislación laboral. Facilitaremos el funcionamiento de los sindicatos para promover la negociación colectiva y participar en la resolución de conflictos laborales. Esperamos que este trabajo, que realizará el Gobierno junto con nuestros interlocutores sociales, nos permita llegar a acuerdos y asegurarnos de que lo que hacemos está en consonancia con nuestras obligaciones relativas a la OIT.

Miembros empleadores. Hemos escuchado atentamente la discusión de hoy. Quisiéramos empezar agradeciendo al Gobierno la información escrita y la detallada presentación oral que ha transmitido a la Comisión. Esto ha sido muy útil para una comprensión más profunda y actualizada de la situación en Kazajstán. Sobre la base de la discusión, invitamos al Gobierno a que siga revisando la evolución de los casos del Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova.

Los miembros empleadores también invitan al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para resolver el registro del KSPRK y del STUFECE.

Los miembros empleadores también invitan al Gobierno a que siga colaborando con los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al registro de los sindicatos y a los obstáculos existentes.

Los miembros empleadores también invitan al Gobierno a que siga facilitando y eliminando los obstáculos relativos al funcionamiento de las organizaciones de empleadores libres e independientes en el país, y a que lo haga sin demora.

Los miembros empleadores también invitan al Gobierno a que considere la posibilidad de ampliar la lista de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, para incluir a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, como la CSI y la OIE.

Los miembros empleadores también piden al Gobierno que proporcione, en su próxima memoria regular sobre el Convenio, información sobre la evolución y las medidas adoptadas, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Miembros trabajadores. Agradecemos al representante del Gobierno de Kazajstán la información que ha podido comunicar durante la discusión; también agradecemos a los oradores sus contribuciones.

Como hemos dicho, los cambios legales que se han producido son un primer paso en la dirección correcta. Sin embargo, estas modificaciones legales no han resuelto todos los problemas de la legislación de Kazajstán en relación con el cumplimiento del Convenio, ya que otros aspectos legales deben ajustarse al Convenio para garantizar plenamente la libertad sindical.

En particular, la legislación kazaja sigue sometiendo la cooperación de los sindicatos con las organizaciones internacionales a una autorización previa emitida por la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018. Dicha práctica nos parece que está en contradicción con el Convenio y sería conveniente que el Gobierno adoptara todas las medidas, tanto en la legislación como en la práctica, para garantizar que no se impida a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibir una asistencia financiera o de otro tipo de las organizaciones internacionales, incluso eliminando la necesidad de una autorización previa para cooperar con las organizaciones internacionales.

Es esencial que el Gobierno investigue seriamente los hechos de violencia perpetrados contra los sindicalistas, en particular contra el Sr. Senyavsky, y que procese y condene a los autores mediante sanciones disuasorias.

El Gobierno debe velar por que se ponga fin a los abusos que tienen lugar en el procedimiento del registro, destinados a perturbar el funcionamiento de las organizaciones sindicales libres e independientes, a obstaculizar su registro y a dar un trato preferente a algunas organizaciones sindicales en detrimento de otras.

El Gobierno se abstendrá de cuestionar el registro de las organizaciones sindicales libres e independientes y se asegurará de que se ponga fin a los procedimientos judiciales en curso que se dirigen a disolver el STUFECE.

El Gobierno también se asegurará de que la legislación y la práctica vigentes en materia de registro y de reinscripción en el registro de los sindicatos se revisen en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que el proceso de registro sea solo una formalidad.

En particular, deben tomarse todas las medidas necesarias, en la ley y en la práctica, para garantizar que la KNPRK y el STUFECE gocen, sin más demora, de una autonomía y una independencia plenas de una organización de trabajadores libre e independiente, y gocen de la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus mandantes.

Por último, el Gobierno se asegurará de que se ponga fin a la práctica de acoso judicial sistemático a algunos sindicalistas para impedirles ejercer o continuar sus actividades sindicales. Las sentencias dictadas contra estos sindicalistas también deben ser anuladas, y nos referimos en particular a la Sra. Kharkova y a los Sres. Baltabay, Eleusinov y Kushakbaev.

El Gobierno se asegurará asimismo de que se apliquen todas las recomendaciones formuladas por nuestra comisión en el pasado, incluida la hoja de ruta de 2018.

Para aplicar todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a que acepte una misión de contactos directos antes de la próxima reunión de nuestra comisión, misión que también podría ponerse en contacto con las organizaciones y las personas que son objeto de las observaciones de la Comisión de Expertos. El Gobierno también se asegurará de que se proporcione toda la información solicitada por la Comisión de Expertos para su próxima reunión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por escrito y oralmente por el representante del Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó la naturaleza persistente de las cuestiones relativas a este caso, que lleva mucho tiempo siendo objeto de debate en la Comisión, la última vez en 2019.

La Comisión saludó los pasos que se han dado hacia la puesta en práctica de la hoja de ruta de 2018, en particular las enmiendas a la legislación, pero lamentó que por el momento no se haya dado pleno efecto a todas las recomendaciones anteriores.

A este respecto, la Comisión tomó nota de las continuas restricciones que se imponen en la práctica al derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, en particular dada la excesiva dificultad que conllevan los procesos para registrar de nuevo o cancelar el registro de un sindicato, lo que socava el ejercicio de la libertad sindical.

Asimismo, la Comisión tomó nota con preocupación de los numerosos alegatos de violaciones de las libertades civiles básicas de los sindicalistas, incluidas la violencia, la intimidación y el acoso.

Tras examinar el asunto y teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno y la discusión que se entabló a continuación, la Comisión pide al Gobierno de Kazajstán que tome todas las medidas necesarias para:

- **ajustar la legislación nacional al Convenio con el fin de garantizar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores el pleno ejercicio de la libertad sindical;**
- **garantizar que se investigan exhaustivamente los alegatos de violencia contra sindicalistas, en especial en el caso del Sr. Senyavsky;**
- **poner fin a las prácticas de acoso judicial dirigidas a dirigentes sindicales y sindicalistas que llevan a cabo actividades sindicales legítimas y retirar todos los cargos injustificados, como la prohibición de que los sindicalistas ocupen un puesto en una organización pública o no gubernamental;**
- **seguir la evolución de las causas del Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova;**
- **resolver el problema de registro del KSPRK y del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía (STUFECE) de modo que puedan gozar sin más demora de la plena autonomía e independencia propias de una organización de trabajadores libre e independiente con el fin de cumplir su mandato y representar a sus mandantes;**
- **examinar con los interlocutores sociales la legislación y la práctica relativas al registro de los sindicatos con vistas a superar los obstáculos existentes;**
- **abstenerse de dar pruebas de favoritismo hacia un sindicato determinado y poner fin inmediatamente a la injerencia en la constitución y el funcionamiento de las organizaciones sindicales;**
- **suprimir toda dificultad existente en la legislación o la práctica para el funcionamiento de las organizaciones de empleadores libres e independientes en el país, y en particular derogar, en la Ley sobre la Cámara Nacional de**

Empresarios (NCE), la disposición sobre la acreditación de las organizaciones de empleadores por la NCE;

- **asegurarse de que no se impide a las organizaciones de empleadores y de trabajadores recibir ayuda financiera o de otro tipo de organizaciones de empleadores y de trabajadores internacionales, y**
- **aplicar plenamente las recomendaciones anteriores de la Comisión y la hoja de ruta de 2018.**

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos de la Oficina Internacional del Trabajo antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo otorgándole pleno acceso a las organizaciones y las personas mencionadas en las observaciones de la Comisión de Expertos.

La Comisión pide al Gobierno que le proporcione a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, que se celebrará en 2021, todo tipo de información sobre la evolución de este caso y las medidas adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para cumplir el Convenio.

Iraq (ratificación: 1959)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

La Constitución iraquí de 2005, que es la «Ley suprema en el Iraq», brinda protección contra la discriminación y garantiza la igualdad de trato para todos los iraquíes con independencia de su género, raza, nacionalidad, origen, color, religión, creencia, opinión, o situación económica o social. La Constitución otorga igualdad de derechos importantes y sienta una base sólida para el resto de los documentos jurídicos iraquíes. Más en particular, el artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula de igual protección para todos.

El Iraq ha ratificado muchos tratados importantes de derechos humanos, incluidos varios tratados que afectan directamente la situación de las minorías. Al ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención internacional sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, el Iraq se ha comprometido a regirse por el derecho internacional al proteger los derechos civiles, sociales, económicos, políticos y culturales de las minorías iraquíes.

El Decreto núm. 7 del Gobierno provisional de coalición emitido en abril de 2003 relativo al Código Penal núm. 111 de 1969 incluyó en el artículo 4) una cláusula importante contra la discriminación a fin de proteger los derechos de las minorías: «Todos aquellos que tengan puestos gubernamentales o que trabajen en el sector público, incluidos los policías, los fiscales públicos y los jueces, deben aplicar la legislación sin prejuicios en el desempeño de sus obligaciones oficiales. No se practicará la discriminación contra ninguna persona por motivo de género, origen étnico, color, lengua, convicciones religiosas, opinión política, nacionalidad, origen étnico, reunión o ciudad natal». La importancia de esta disposición es que no es discriminatoria. Se elaboró junto con el artículo 372 del Código Penal (que prohíbe los delitos de odio y penaliza los actos que dañen, ataquen, insulten, perturben o destruyan las prácticas religiosas o los lugares sagrados para las minorías religiosas en el Iraq) como parte de un sólido conjunto de leyes que protegen los intereses de las minorías iraquíes.

La Ley del Trabajo iraquí núm. 37 de 2015 que está en vigor se definió de conformidad con el artículo 1, 25) - discriminación directa: cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivo de raza, color, género, religión, secta, opinión política o creencia política, origen o nacionalidad.

La discriminación indirecta se define en el artículo 26): se trata de cualquier exclusión o preferencia o discriminación por motivo de nacionalidad, edad, estado de salud, situación económica, posición social, afiliación o actividad sindical, y su efecto anulará o debilitará la aplicación de la igualdad de oportunidades o de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Esta ley tiene por objeto, en virtud de su artículo 2, lograr un desarrollo sostenible basado en la justicia social y la igualdad, y garantizar el trabajo decente para todos sin discriminación, a fin de construir la economía nacional y de lograr el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- El artículo 4 estipula que: el trabajo es un derecho para todo ciudadano que es capaz de trabajar, y el Estado deberá esforzarse por proporcionarlo sobre la base de la igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación.

- El artículo 6, 4) de la Ley del Trabajo prevé que: la libertad de trabajar se protege, y el derecho a trabajar no puede limitarse o denegarse. El Estado aplica una política de promover el trabajo pleno y productivo, y respeta los principios y derechos básicos en él, tanto en la legislación como en la práctica, que incluye: párrafo 4: la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Artículo 8, 1): esta ley prohíbe cualquier violación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato con independencia del motivo, y en particular la discriminación entre los trabajadores, ya sea directa o indirecta, en todo lo relacionado con la formación profesional o el empleo o con las condiciones de trabajo.
- Con la salvedad del artículo 8, 3): no se considera distinción: ninguna distinción, exclusión o preferencia en relación con un empleo particular si se basa en las calificaciones requeridas por la naturaleza de este trabajo.
- El trabajador tiene el derecho de recurrir al Tribunal del Trabajo para interponer una queja cuando esté expuesto a cualquier forma de trabajo forzoso, discriminación o acoso en el empleo y la ocupación (en virtud del artículo 11, 1).
- Impone una pena de prisión durante un periodo que no exceda de seis meses y una multa que no exceda de 1 millón de dinares, o una de estas dos sanciones para cualquiera que viole las disposiciones de los artículos contenidos en este capítulo relativo al trabajo infantil, la discriminación, el trabajo forzoso y el acoso sexual según cada caso (en virtud del artículo 11, 2).
- Cuando no exista un texto en esta ley, se aplicarán las disposiciones de los convenios del trabajo internacionales y árabes pertinentes legalmente ratificados (en virtud del artículo 14, 2) de la Ley del Trabajo).
- El contrato de trabajo no finaliza de conformidad con el artículo 48, 1), *e)*: «Discriminación en el empleo y la ocupación, ya sea directa o indirecta».
- Los solicitantes de empleo pueden matricularse en programas de formación gratuitos a tenor de lo dispuesto en el artículo 26, 4).
- El trabajador goza de los siguientes derechos: beneficiarse de programas de formación profesional de conformidad con el artículo 42, 1), *f)*.
- La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, con arreglo artículo 53, 5).
- Todos los proyectos y lugares de trabajo están cubiertos por el sistema de inspección del trabajo bajo la dirección y supervisión del Ministerio, de conformidad con las disposiciones del artículo 126 de la Ley del Trabajo.
- El Departamento de Inspección de la Dirección de Trabajo y de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en virtud del artículo 127, 1), desempeña muchas funciones (en las cláusulas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, de este artículo).
- La Dirección del Trabajo y de Formación Profesional, que es una de las formaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha preparado un formulario de presentación de quejas para los trabajadores que está disponible para todos, y se proporciona una respuesta urgente tras la presentación del formulario por el trabajador.
- Los comités de inspección están autorizados en virtud del artículo 128 de la Ley a desempeñar varias funciones, incluida la realización de cualquier investigación o

examen considerado necesario para garantizar que no existe una violación de las disposiciones de esta ley, en particular lo siguiente:

- investigar con el empleador, o con los trabajadores del proyecto por separado o en presencia de testigos, cualquier cuestión relacionada con la aplicación de las disposiciones de esta ley;
- examinar cualquier libro, registro u otros documentos cuya preservación sea una obligación de conformidad con las disposiciones de las leyes e instrucciones relacionadas con el trabajo, a fin de garantizar su compatibilidad con las disposiciones de esta ley. Pueden realizarse copias o tomarse muestras de estos documentos.

- En virtud del artículo 129, los comités de inspección preparan un informe después de cada visita que incluye un resumen de las violaciones y recomendaciones para emprender acciones legales contra los empleadores que violan la Ley.
- Si se descubre cualquier caso de discriminación o cualquier violación de la Ley, la recomendación es remitir al empleador al Tribunal del Trabajo, de conformidad con el artículo 134, 2). El Ministro, basándose en el informe del comité de inspección, tal vez considere oportuno remitir al empleador que ha violado la Ley al tribunal del trabajo competente, de conformidad con las disposiciones de este capítulo, o incoar una causa penal contra el empleador que ha violado la Ley apoyándose en la recomendación del comité de inspección basada en el informe de la visita de inspección.
- El informe del comité de inspección, junto con el testimonio del inspector, son pruebas que el tribunal tendrá en cuenta al emitir su fallo, a menos que se demuestre lo contrario (de conformidad con el artículo 134, 3).

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: **representante gubernamental, Director General, Dirección de Formación Laboral y Profesional**. Quisiera dar las gracias a la OIT por sus notorios esfuerzos y su dedicación al celebrar las reuniones de la 109.ª reunión de la Conferencia, a pesar de las circunstancias y de los retos a los que se está enfrentando todo el mundo debido a la pandemia de COVID-19.

En lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato, con independencia del género, el origen étnico, el color o la religión, la Constitución del Iraq de 2005 es la ley superior y suprema en el Iraq, y prevé la firme protección contra la discriminación. La Constitución garantiza la igualdad de trato para todos los iraquíes, con independencia de su género, origen étnico, color de la piel, denominación, religión, opinión, y situación económica o social, y establece derechos sólidos e iguales y unos fundamentos firmes para los textos jurídicos restantes.

El artículo 14 estipula que los iraquíes son iguales ante la ley sin discriminación por motivo de género, origen étnico, procedencia, color de la piel, denominación, religión, opinión política, o situación económica o social. La discriminación directa se ha definido, de conformidad con las disposiciones del artículo 25, 1) de la Ley del Trabajo núm. 37 de 2015, como toda discriminación, exclusión o preferencia por razón de origen étnico, color, religión, denominación, opinión política, creencia o proveniencia.

En lo referente a la exclusión por motivos étnicos y religiosos de algunos mercados de trabajo, incluido el empleo en puestos gubernamentales y en el sector privado, el artículo 16 de la Constitución prevé que la igualdad de oportunidades es un derecho que

está garantizado para todos los iraquíes, y que el Estado deberá velar por que se adopten todas las medidas necesarias para conseguir este objetivo.

El Decreto de Autoridad Provisional de Coalición núm. 7, de 2003, relativo al Código Penal núm. 111 de 1969, incluye en su artículo 4 una disposición importante para combatir la discriminación, con el fin de proteger los derechos de las minorías. Incumbe a todas las personas que ocupan cargos públicos o con responsabilidades gubernamentales, incluidos los policías y los jueces o fiscales, aplicar la legislación sin discriminación en el desempeño de sus funciones oficiales. No se discriminará a nadie por motivo de origen étnico, color de la piel, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, denominación, situación social o ascendencia. Esta disposición, además del artículo 372 del Código Penal, que prohíbe y penaliza las acciones que perjudican, atacan, insultan, invalidan o destruyen las prácticas religiosas y los lugares sagrados de las minorías religiosas en el Iraq, ha establecido un conjunto sólido de leyes que protegen los intereses de las minorías iraquíes. Quisiéramos remitirles a las disposiciones del artículo 3, 1) de la Ley del Trabajo, que está en vigor y es aplicable a todos los trabajadores.

El Estado está esforzándose por proporcionar igualdad de oportunidades en el trabajo, sin discriminación, de conformidad con las disposiciones del artículo 4 de la Ley del Trabajo. Está prohibida toda violación o abuso del principio de igualdad de oportunidades y de trato, sea cual fuere el motivo, en particular con respecto a la discriminación entre los trabajadores, ya sea directa o indirecta, y en relación con la formación profesional o el empleo o las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 8, 1) de la Ley. La discriminación indirecta se ha definido como toda discriminación, exclusión o preferencia por razón de género, edad, estado de salud, situación social o económica, afiliación o actividad sindical, que conduzca a la cancelación o el debilitamiento del establecimiento de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y les remito al artículo 1, 26) del Decreto. El Estado ha adoptado una política para fortalecer el empleo pleno y productivo y para respetar los principios y derechos fundamentales, en la legislación o en la práctica. Este es particularmente el caso en el párrafo 4 de la Ley del Trabajo, relativo a la lucha contra la discriminación en el empleo, de conformidad con el artículo 6, que también tiene por objeto garantizar los derechos de los trabajadores que presenten una queja ante un tribunal del trabajo cuando estén expuestos a cualquier forma de trabajo forzoso, discriminación o acoso en el empleo y la ocupación, de conformidad con el artículo 11, 1).

Se imponen penas de prisión durante un periodo que no excede de seis meses, y multas que no exceden de 1 millón de dinares iraquíes, o bien cualquiera de estas sanciones puede imponerse a todo aquel que viole las disposiciones de los artículos relativos al trabajo infantil, la discriminación, el trabajo forzoso, el acoso sexual, según cada caso particular, de conformidad con las disposiciones del artículo 11, 2) de la Ley del Trabajo. Con arreglo a las disposiciones del artículo 48, 1), *e)*, no puede ponerse término a un contrato de trabajo por motivo de discriminación en el empleo o la ocupación, con independencia de que la discriminación sea directa o indirecta. En lo referente a las medidas adoptadas para combatir las formas de discriminación a las que se enfrentan las minorías étnicas y religiosas en el empleo y la ocupación, todos los proyectos, en los lugares de trabajo cubiertos por las disposiciones de esta ley, están sujetos a la inspección del trabajo bajo la supervisión y orientación del Ministerio, de conformidad con las disposiciones del artículo 126 de la Ley del Trabajo. Las funciones del Departamento de Inspección, a tenor de lo dispuesto en el artículo 127, 1), *e)* del Decreto, incluyen mecanismos adecuados para recibir las quejas de los trabajadores

sobre cualquier violación de sus derechos en virtud de este decreto, e informar ampliamente a los trabajadores sobre cómo utilizar este mecanismo.

El Departamento de Inspección puede proporcionar una lista orientativa de las maneras en que los trabajadores pueden interponer sus quejas, y sobre la información que deben contener las quejas, y cómo dirigir las quejas al Departamento de Inspección y a la Dirección. En coordinación con el Parlamento iraquí y el Comité de Sindicatos, se ha preparado un formulario electrónico para la presentación de quejas a la División de los Medios de Comunicación, que está afiliada a la Oficina del Director General de la Dirección de Formación Laboral y Profesional. Cuando se reciben dichas quejas, se envían al Departamento de Inspección, y a través de su Comité de Inspección, con el fin de emprender investigaciones. Se convoca a las partes en el conflicto para que se presenten ante la Dirección, a fin de llegar a un acuerdo. Si se alcanza un acuerdo, se otorga al querellante todos sus derechos y esto se registra. En caso de no alcanzarse un acuerdo, se formula una recomendación. El Comité de Inspección prepara entonces un informe junto con el testimonio del inspector, y estos son considerados como una prueba por el tribunal cuando decide. A continuación, esto se registra en un banco de datos que se comunica al Comité de Sindicatos.

La mayoría de las quejas, para las cuales se adoptan medidas adecuadas, hacen referencia a los derechos de los trabajadores, las horas de trabajo, los salarios, la terminación de la relación de trabajo sin previo aviso, o una reducción del número de trabajadores sin la aprobación previa del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las quejas también están relacionadas con la terminación de los contratos de trabajo a través de la coacción, obligando al trabajador a firmar su dimisión. Se establece contacto con los ciudadanos por medio de los sitios web de las redes sociales y, al recibir quejas, mediante cartas privadas que se reenvían a las secciones interesadas a fin de tomar las medidas necesarias.

Debido a la pandemia de COVID-19 y al confinamiento que se impuso, se ha puesto término injustamente a los contratos de una serie de trabajadores. Como consecuencia, se ha creado una línea telefónica directa en el Ministerio que utiliza la aplicación WhatsApp, con miras a recibir las quejas que se reenvían a la sección interesada. Estas medidas incluyen Bagdad y las demás regiones. Se ha comprado un sistema de línea telefónica directa con cuatro canales para el Ministerio y se asignará un canal entero al Departamento de Inspección. Nuestro ministerio no ha recibido quejas relativas a la discriminación étnica en el lugar de trabajo. Sin embargo, quisiéramos solicitar asistencia técnica a fin de impartir formación a los inspectores y especialistas en este ámbito.

En lo que respecta a los indicadores de discriminación directa e indirecta, así como de trabajo forzoso, se sensibilizará a los ciudadanos a través de las redes sociales, con objeto de informarles de sus derechos en el ámbito de la discriminación directa e indirecta, teniendo en cuenta el pequeño número de quejas que se reenvían al Ministerio en relación con esto. Bajo la supervisión, o con la financiación, del Banco Central, ha comenzado la coordinación en relación con estos temas con la Universidad de Bagdad y con los inspectores del trabajo en Bagdad y en las provincias. En el ámbito de la discriminación étnica contra las mujeres, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se celebró un coloquio en línea orientado a los inspectores sobre cómo utilizar formulario electrónico. En la actualidad, se están recopilando datos relativos a las opiniones de los inspectores sobre como investigar, además de la discriminación con las mujeres, su discriminación por motivos étnicos en el lugar de trabajo. Los datos se

analizarán a continuación y se los proporcionaremos junto con información actualizada sobre este tema.

También les proporcionaremos ulteriormente información actualizada relativa al proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación, y al proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos minoritarios religiosos y étnicos. El Gobierno ha adoptado la Ley núm. 8 sobre las Supervivientes Yazidíes, de 2021, como una compensación de lo que han sufrido en particular, y con miras a protegerlas a ellas y sus regiones en vista de las consecuencias de los delitos cometidos contra ellas y contra las demás comunidades cristianas, turcomanas y shabak. Estos delitos se consideran crímenes contra la humanidad, delitos que han conducido a perjuicios físicos, psicológicos, sociales y materiales para todas las víctimas, en particular las mujeres y los niños. No están escatimándose esfuerzos para integrarlas en la sociedad.

En relación con la falta de quejas, la ausencia de medidas jurídicas para afrontar la discriminación étnica, o la ausencia de voluntad de las autoridades para emprender acciones legales contra los autores de dichos actos, el Iraq ha ratificado muchos de los principales tratados de derechos humanos, incluidos muchos tratados que tienen un impacto positivo en la situación de las minorías, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Por consiguiente, el Iraq ha respetado el derecho internacional en la protección de los derechos civiles, sociales, políticos y culturales de las minorías iraquíes.

Con respecto a la facilitación de estadísticas sobre el género y el empleo de las minorías étnicas, y a los sectores en los que trabajan, se ha creado una sección de género bajo los auspicios del departamento jurídico de la División de Derechos Humanos, que es un componente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Garantiza, entre otras cosas, la incorporación de una perspectiva de género en el empleo y la ocupación, y el logro de la igualdad social para las mujeres y los hombres, fortaleciendo así los principios de igualdad de empleo y garantizando estadísticas sectoriales y proporcionando datos sobre las mujeres y un análisis de la integración de las mujeres.

Tomando en consideración las perspectivas de género en la planificación estratégica y los planes de trabajo del Gobierno, también les proporcionaremos información sobre el número y la naturaleza de las quejas relativas a la discriminación por motivo de religión, color y origen que se han presentado ante los tribunales y otras autoridades competentes, como la Comisión Suprema Iraquí.

En lo tocante a los estereotipos discriminatorios por razones de género, color u origen de los trabajadores que siguen dificultando la participación de las mujeres y los hombres en los programas de educación y formación profesional, y su capacidad para obtener oportunidades de trabajo muy diversas, que conduzcan a la obtención de un salario mínimo por la realización de un trabajo similar, el artículo 19,1) de la Ley del Trabajo prevé asesoramiento y servicios jurídicos gratuitos para los solicitantes de empleo, los trabajadores asalariados y otros trabajadores. El artículo 26,4) permite a los solicitantes de empleo registrarse gratuitamente en programas de formación.

Los trabajadores gozan de derechos, tal como se estipula en el artículo 42, 1), *c)* en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin discriminación. El artículo 42, 1), *g)* prevé que los trabajadores deben beneficiarse de programas de formación profesional. La igualdad de remuneración entre hombres y

mujeres por un trabajo de igual valor también se estipula en el artículo 17. De conformidad con la Ley núm. 38 sobre premios a los instructores de los centros de formación profesional afiliados al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2008, cualquier instructor que se una a los centros de formación profesional afiliados al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales obtendría un premio de formación, equivalente a 10 000 dinares iraquíes por cada día dedicado a impartir formación.

El motivo por el cual el Iraq se retrasó al preparar la memoria anual sobre este convenio es que el Ministerio de Trabajo debía dirigirse a varios órganos sectoriales a fin de preparar una respuesta integrada. También fue debido a las condiciones de la pandemia de COVID-19 en el Iraq, dado que muchas de estas instituciones y departamentos no están plenamente operativas, lo que retrasó las respuestas para la preparación de nuestra memoria nacional. En relación con esto, nos cercioraremos de presentar las próximas memorias anuales la fecha establecida por la Comisión. Agradeceríamos recibir campañas de sensibilización de la OIT sobre todos los aspectos de la discriminación.

Miembros empleadores. El caso del Iraq hace referencia al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que es un convenio fundamental que ha sido ratificado por 175 Estados Miembros. Junto con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio núm. 111 es un instrumento importante que protege el principio fundamental de «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación». Para proporcionar un contexto, cabe señalar que el Iraq ratificó el Convenio en 1959. La Comisión discutió el caso una vez anteriormente, en 1933, y formuló tres observaciones —en 2002, 2018 y 2020—. Agradecemos la información escrita proporcionada por el Gobierno este año y la presentación que acaba de realizar el Director General del Departamento de Formación Laboral y Profesional.

El principal problema en este caso se refiere a la discriminación y la exclusión de los grupos minoritarios de ciertos mercados de trabajo, incluidos el empleo en el Gobierno y el sector público. Entendemos que la población del Iraq es compleja, y que comprende entre el 75 y el 80 por ciento de árabes, entre el 15 y el 20 por ciento de kurdos, y una serie de minorías étnicas, incluidos los turcomanos, shabak, caldeos, asirios, armenios, iraquíes de origen africano y romaníes. Dicho esto, las preocupaciones planteadas en relación con la aplicación por el Iraq del Convenio están relacionadas principalmente con dos grupos. Las observaciones de la Comisión de Expertos pusieron de relieve que las personas de origen africano se ven desproporcionadamente afectadas por la pobreza y la exclusión social, y por la discriminación racial y la marginación. De manera análoga, los ciudadanos romaníes que no tienen una identificación nacional se enfrentan a la discriminación, también en el acceso al empleo.

La Comisión de Expertos ha tomado nota de que el Gobierno elaboró en 2017 un proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación, y un proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos minoritarios étnicos y religiosos. Sin embargo, lamentablemente, carecemos de información sobre los progresos realizados hacia la aplicación de estas medidas o de las disposiciones establecidas en el Decreto de Autoridad Provisional de Coalición núm. 7, de abril de 2003, en relación con el Código Penal núm. 111 de 1969 y también la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, relativa a la discriminación.

La Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno no ha respondido a su solicitud de proporcionar información sobre ninguna medida adoptada para luchar contra la discriminación a la que se enfrentan las minorías étnicas y religiosas en el empleo y la ocupación. Tomamos nota de que la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, que

entró en vigor en febrero de 2016, prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en todos los asuntos relativos a la formación profesional, la contratación y las condiciones de empleo. También promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y prohíbe el acoso sexual y el acoso por motivo de sexo. Hemos observado asimismo que la Ley del Trabajo prevé sanciones (una pena de prisión durante un periodo que no excede de seis meses o una multa que no excede de 1 millón de dinares iraquíes) en los casos de discriminación o de acoso sexual. La Ley está redactada en términos inequívocos y es lógico esperar que su aplicación sea proporcional. Por consiguiente, la falta de información es preocupante. Los miembros empleadores se hacen eco de la solicitud de información de la Comisión de Expertos sobre la aplicación en la práctica de la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, y de la solicitud de información detallada sobre cualquier queja de discriminación o de acoso sexual presentada ante un tribunal del trabajo, o sobre otros mecanismos de presentación de quejas, y sobre toda sanción impuesta.

En lo referente a la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, reconocemos que la adopción de disposiciones legales que prohíben la discriminación por diversos motivos en el empleo y la ocupación constituye un paso importante al abordar la cuestión contemplada en el Convenio. Sin embargo, como se ha indicado anteriormente, es importante que la Ley se aplique efectivamente. La Comisión de Expertos ha señalado a la atención del Gobierno que la formulación y aplicación de una política nacional de igualdad presupone la adopción de una serie de medidas concretas, que a menudo consisten en una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, medidas de acción afirmativa, mecanismos de solución de conflictos y de aplicación, organismos especializados, programas prácticos y actividades de sensibilización.

Se necesitan medidas concretas y específicas para combatir la discriminación efectivamente y promover la igualdad, que es lo que pretendemos ahora. Instamos al Gobierno a adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con independencia de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen social y la ascendencia nacional, y para luchar contra cualquier otro motivo de discriminación.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que pertenecen a grupos étnicos o religiosos, en el mercado de trabajo, en los sectores público y privado, debería ponerse de relieve claramente a este respecto, así como las pruebas de medidas concretas adoptadas con miras a promover la tolerancia y la coexistencia entre los grupos étnicos y religiosos, y debería sensibilizarse acerca de la legislación laboral que prohíbe la discriminación.

Para concluir, nos complace que se hayan promulgado leyes que defienden los principios del Convenio. Ahora queremos ver resultados. Nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno para que:

- proporcione información sobre los progresos realizados en la que respecta a la adopción del proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación, y del proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos minoritarios religiosos y étnicos;
- fortalezca sus esfuerzos y adopte medidas proactivas para luchar contra la discriminación hacia los grupos minoritarios étnicos y religiosos;
- informe sobre el impacto de estas medidas en el incremento del acceso de estos grupos al empleo y la ocupación, y

- suministre información estadística, desglosada por sexo, sobre el empleo de los grupos minoritarios étnicos y los sectores y ocupaciones en los que están empleados.

Además, quisiéramos pedir al Gobierno que comunique información detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y la práctica en el país según el ciclo de presentación periódica de memorias.

Miembros trabajadores. Durante treinta años el Iraq ha experimentado una serie de eventos sumamente dolorosos. Aunque el país parece avanzar hacia la reconstrucción, deben aprenderse lecciones del pasado reciente en este contexto. Una de las enseñanzas más importantes que deben extraerse es la manera en que se han explotado las diferencias étnicas y religiosas en episodios de violencia y desestabilización del país. Así pues, es necesario neutralizar estas fuentes de tensión aplicando políticas inclusivas encaminadas a erradicar todas las formas de discriminación.

El informe de la Comisión de Expertos que aborda el cumplimiento del Convenio se hace eco de elementos citados por el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD). Este último ha expresado una serie de preocupaciones relativas a la persistencia de la discriminación racial, la marginación y la estigmatización estructurales a las que están expuestas las personas de origen africano. El CERD también ha expresado preocupación por la situación de los ciudadanos romaníes que no tienen documentos de identidad nacionales normalizados, lo cual, según se indica, los exponen a la discriminación, especialmente en lo que respecta al acceso al empleo.

Somos plenamente conscientes de la situación en el país. La violencia y el conflicto armado han conducido a grandes desplazamientos de la población. Esto se ha visto agravado por tensiones políticas y sociales que han afectado indudablemente la capacidad del Gobierno de abordar estas cuestiones. Sin embargo, debería estar claro que esto no exime a las autoridades políticas de su responsabilidad de afrontar estos problemas como parte integrante del proceso de reconstrucción.

En relación con esto, tomamos nota con preocupación de que los proyectos de ley encaminados a combatir la discriminación y a proteger a las minorías han estado pendientes de aprobación por el Parlamente durante años. Sin embargo, más allá de las disposiciones legales, deben tomarse en consideración ante todo las acciones y medidas específicas adoptadas para combatir la discriminación efectivamente.

La falta de transparencia en lo que respecta al número de quejas sobre estas cuestiones y la manera en que se han gestionado hace imposible medir su magnitud con precisión. Lo mismo se aplica a la falta de precisión en relación con las medidas adoptadas por el Gobierno para combatir las formas de discriminación contempladas en el Convenio. El Grupo de los Trabajadores ilustrará esto haciendo referencia a casos específicos que permitan hacerse una idea, aunque solo parcial, de la situación.

Sin embargo, permítanme destacar la situación de las mujeres que, en el Iraq y en otros países de la región, siguen estando considerablemente infrarrepresentadas en el mundo del trabajo y son objeto de muchas formas de discriminación en el acceso al empleo. Estos obstáculos se ven agravados por una serie de condiciones y disposiciones que literalmente los sitúan bajo custodia. Esta situación exige, con carácter urgente, respuestas coordinadas que permitan afrontar retos importantes. También quisiera poner de relieve el trato dado a las trabajadoras migrantes y las trabajadoras de origen africano, que se ven incluso más afectadas por las prácticas discriminatorias.

La reconstrucción del país depende de que se tengan seriamente en cuenta estos aspectos, ya que una sociedad inclusiva es la mejor garantía contra la inestabilidad.

Miembro trabajadora, Noruega. Hablo en nombre de los sindicatos en los países nórdicos. El Iraq se discute debido a la discriminación en el empleo y la ocupación. Además de la discriminación por razón de color y religión, que ya se ha mencionado, también existe discriminación hacia las mujeres.

Se sigue discriminando a las mujeres en el acceso al empleo y a la seguridad del empleo. Solo el 16 por ciento de las mujeres participan en la fuerza de trabajo formal del Iraq. Las medidas para luchar contra la COVID-19 se han sumado a la cantidad desproporcionada de tiempo que dedican las mujeres a día de hoy al trabajo de cuidados no remunerado en el hogar, en comparación con los hombres. La pérdida de fuentes de ingreso, el confinamiento en el hogar, y el mayor estrés y ansiedad son las principales causas del incremento indicado de la violencia de género.

La Ley del Trabajo impide a las mujeres que trabajen durante ciertas horas del día y no les permite realizar trabajos considerados peligrosos o arduos. Las mujeres deben recibir la autorización de un familiar varón para obtener una tarjeta de identificación del estado civil a fin de poder acceder al empleo. La Ley no prohíbe la discriminación por motivo de edad, orientación sexual o identidad de género. Además, el Iraq aún tiene que promulgar una ley nacional contra la violencia doméstica y enmendar el artículo 398 del Código Penal de 1969, que en la actualidad permite la violación en el matrimonio, y otorga impunidad a los hombres por la violencia sexual hacia las mujeres y las niñas si contraen matrimonio con la víctima.

Las sindicalistas también son objeto de mayor acoso. A título de ejemplo, podemos mencionar a Taiba Saad, una miembro del Sindicato de Servicios Sociales, que fue raptada de la ciudad de Bagdad. Fue torturada durante su detención: fue desnudada y golpeada duramente.

Instamos al Gobierno del Iraq a tomar en serio sus obligaciones en la OIT, a cumplir el Convenio y a proporcionar con urgencia la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, están de acuerdo con esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

La prohibición de la discriminación es uno de los principios más importantes del derecho internacional de derechos humanos. En los tratados fundadores de la Unión Europea, la prohibición de la discriminación es un principio esencial. En lo tocante al empleo y la ocupación, el Convenio núm. 111 se apoya en el mismo principio.

La Unión Europea y sus Estados miembros son asociados de larga data del Iraq. En respuesta a los numerosos retos a los que se está enfrentando el Iraq tras años de conflicto, en 2018 la Unión Europea adoptó una nueva estrategia para el Iraq a fin de

apoyar los esfuerzos del Gobierno con miras a la estabilización, la reconstrucción, la reconciliación y el desarrollo. La Unión Europea y el Iraq también han firmado un acuerdo de cooperación y de colaboración.

Tomamos nota de las observaciones de la Comisión, del informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías relativo a una misión al Iraq, en 2016, y de las observaciones formuladas por el CERD, en 2019. Acogemos con agrado la información escrita proporcionada por el Gobierno del Iraq y las aclaraciones relativas a las disposiciones del Código Penal núm. 111 y de la Ley del Trabajo núm. 37.

Sin embargo, instamos al Gobierno a proporcionar información sobre los progresos realizados para la adopción del proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación y del proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos minoritarios religiosos y étnicos. Acogemos con agrado los esfuerzos desplegados por el Iraq, a pesar de la difícil situación en la que se encuentra el país, para cooperar con la OIT y mejorar las normas del trabajo, en particular a través de la ratificación de otros convenios de la OIT, y a través de proyectos también respaldados por la Unión Europea y sus Estados miembros.

En relación con esto, acogemos con satisfacción la firma del Programa de Trabajo Decente por País a finales de 2019, la ratificación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y los esfuerzos continuos del Iraq para ratificar el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), todos ellos apoyados por los programas de la Unión Europea.

Tras el informe de la Comisión, y teniendo en cuenta la observación general de la Comisión de 2018, subrayamos la necesidad de adoptar un enfoque integral, coordinado y proactivo que aborde los obstáculos en el empleo y la ocupación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y de promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos.

Instamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a informar sobre las medidas adoptadas para eliminar la discriminación contra las personas pertenecientes a las minorías étnicas y religiosas. Subrayamos la importancia de una formulación de políticas basada en pruebas e instamos a los Gobiernos a facilitar datos desglosados por género y origen étnico, argumentando el impacto que tienen estas medidas en términos del mayor acceso de estos grupos al empleo y la ocupación, y de una reducción del número y de la gravedad de las quejas.

En relación con la discriminación, aprovechamos esta oportunidad para instar asimismo al Gobierno a adoptar medidas para eliminar el trabajo infantil.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos a cooperar y colaborar estrechamente con el Iraq, y esperan con interés seguir mancomunando esfuerzos con el Gobierno y la OIT, también en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, a fin de mejorar las normas del trabajo para todos en el Iraq.

Interpretación del árabe: **miembro trabajador, Bahrein**. Quisiera hacerme eco de las afirmaciones de los miembros trabajadores y añadir algunos puntos. En primer lugar, es sumamente importante lograr un equilibrio entre los diferentes tipos de responsabilidades y proteger los derechos de los trabajadores, ya sean nacionales o migrantes. En segundo lugar, el sistema *kafala* limita los derechos de los trabajadores migrantes, y necesitamos mejorar la situación a este respecto. En tercer lugar, es muy importante hacer justicia social para todos los trabajadores en el Iraq, y lograr la igualdad entre ellos, de tal manera que los empleos decentes sean una realidad para

todos, a pesar de las divisiones de diversos tipos. Por ejemplo, la tasa de desempleo en el sur del Iraq, y en particular en la zona de Basra, es del 20 por ciento, a pesar de ser una de las zonas más ricas del país y con recursos naturales importantes, como el petróleo y el gas.

Debido a la falta de transparencia, los residentes no pueden beneficiarse suficientemente de los servicios esenciales, tales como la educación, la atención de salud y la protección social. El Iraq también es un objetivo de los grupos terroristas, lo cual ha provocado el exilio de miles de familias iraquíes que se han convertido en una carga para el Estado iraquí, y estas han perdido sus empleos en muchos casos.

Quisiéramos subrayar la necesidad de entablar un diálogo social entre los trabajadores, para poder impulsar la protección social y el diálogo sostenible.

Como conclusión, debemos respetar las normas de la Organización Internacional del Trabajo y aplicar los convenios, concretamente el Convenio núm. 111. El país debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT para prevenir la discriminación.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia**. Argelia toma nota de la información proporcionada por el Iraq sobre la aplicación del Convenio. La Constitución iraquí brinda una firme protección contra todas las formas de discriminación, y garantiza la igualdad de derechos para los ciudadanos iraquíes. Además, el Iraq está comprometido a respetar el derecho internacional y a proteger los derechos civiles, sociales, económicos, políticos y culturales de las minorías de conformidad con los tratados y convenios ratificados por el Iraq. Argelia toma nota asimismo de la información según la cual la Ley del Trabajo de 2015 garantiza los derechos y libertades consagrados en la Constitución, y alienta a seguir adoptando medidas de prevención, inspección y formación con miras a lograr el objetivo del trabajo decente.

Por último, Argelia considera que, dada la difícil situación en el Iraq, la asistencia técnica proporcionada por la OIT podría conducir al logro de los progresos previstos en lo tocante a la aplicación del Convenio.

Miembro trabajadora, España. Además de lo que han señalado otros representantes de los trabajadores, quisiera reiterar que la falta de un marco jurídico más extenso contra la violencia doméstica y el acoso sexual en el lugar de trabajo conduce a un clima de impunidad en lo que respecta al abuso físico y al acoso y la discriminación crecientes contra las mujeres tanto dentro como fuera del trabajo.

Los esfuerzos realizados en el Parlamento para adoptar un proyecto de ley contra la violencia doméstica se han paralizado. El Código Penal iraquí, que es aplicable tanto en el territorio controlado por Bagdad como en la región del Kurdistán del Iraq, tipifica como delito la agresión física, pero no hace referencia explícitamente a la violencia doméstica.

Las mujeres también sufren más ataques por sus opiniones políticas y su activismo sindical, tal como lo demuestra el número de casos de abuso y rapto de mujeres, incluidas sindicalistas, que tomaron parte en la Revolución de octubre. Al menos ocho mujeres fueron asesinadas durante la Revolución por exigir justicia social, empleo y unos salarios más justos. Las mujeres sindicalistas se enfrentan a la persecución en el lugar de trabajo: una mujer miembro de la oficina ejecutiva de la Federación General de Sindicatos Iraquíes (GFITU) y presidenta del Departamento de Relaciones Internacionales se quejó de acoso y persecución en el trabajo. Se llevó a cabo una campaña de difamación contra ella y su familia. En 2005, su marido fue asesinado por

motivo de sus actividades sindicales, y desde entonces se ha visto obligada a abandonar su hogar y a esconderse por las amenazas que pesan sobre ella. En la actualidad sigue escondida.

Otra mujer, la presidenta de la GFITU, cuya organización se registró oficialmente en 2019, fue acusada de fraude de identidad, después de que la sección sindical apoyada por el Gobierno presentara varias quejas contra su sindicato. Fue puesta en libertad provisionalmente bajo fianza (5 millones de dinares (2 823 euros)) y cada día es objeto de acoso en el trabajo.

El Gobierno del Iraq debería solicitar asistencia técnica de la OIT para poner fin a la discriminación sistemática de las mujeres en el país.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela acoge con agrado la presentación de la distinguida delegación del Gobierno del Iraq relativa a la aplicación del Convenio. Hemos tomado debida nota de que el Gobierno del Iraq tiene una Constitución y una legislación exhaustiva que prohíbe la discriminación y prevé ampliamente la igualdad de derechos en todas las circunstancias.

En particular, apreciamos que la Ley del Trabajo iraquí prohíba expresamente cualquier discriminación laboral, a fin de lograr el desarrollo sostenible basado en la justicia social y la igualdad. El trabajo decente se garantiza sin discriminación, con objeto de construir la economía nacional y de lograr el pleno respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, en un esfuerzo por prevenir la discriminación y por garantizar la igualdad de oportunidades para todos, los trabajadores iraquíes tienen derecho a interponer un recurso ante el Tribunal del Trabajo si han sido objeto de discriminación en el empleo. En suma, apreciamos que el Iraq luche contra todo tipo de discriminación y responda a las preocupaciones de la Comisión de Expertos.

Por último, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela confía en que las conclusiones de la Comisión sean objetivas y equilibradas, a fin de que el Gobierno del Iraq siga realizando progresos en lo que respecta al cumplimiento del Convenio.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Líbano**. Hemos tomado nota de las observaciones realizadas por el Gobierno iraquí en su respuesta detallada relativa a la aplicación de las disposiciones del Convenio. Quisiéramos felicitar al Gobierno por sus esfuerzos y por haber adoptado medidas legislativas, y haber emprendido reformas. También ha tomado una serie de medidas prácticas positivas. Alentamos al Gobierno iraquí a seguir adoptando las medidas necesarias para luchar contra la discriminación, en particular la discriminación contra las mujeres. Le instamos asimismo a proseguir con el diálogo social y a continuar celebrando consultas con los sindicatos sobre los procesos de enmienda, con objeto de garantizar que la legislación nacional esté de conformidad con los convenios internacionales del trabajo. También instamos a la OIT a seguir cooperando con el Gobierno y a prestar asistencia técnica para continuar realizando progresos en esta línea.

Interpretación del árabe: **observador, Confederación Sindical Internacional**. Nuestra Confederación quisiera subrayar la importancia que reviste aplicar lo que está estipulado en la legislación nacional iraquí, en particular las leyes sobre la lucha contra la discriminación, así como los convenios internacionales sobre los derechos humanos que el Iraq ha ratificado, en particular una serie de acuerdos que tienen un impacto directo en la situación de las minorías, incluido el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

El Iraq se ha comprometido a respetar los derechos civiles, económicos, sociales, políticos y culturales de las minorías en el país. Entre los activistas, muchas mujeres son víctimas de discriminación y se ejerce presión sobre ellas para que abandonen el activismo. Se han presentado una serie de quejas contra ellas ante los tribunales para que dejen de realizar actividades sindicales, y han sido víctimas de discriminación en el trabajo. Una serie de trabajadores domésticos, también mujeres, han sido víctimas de acoso y persecución, que algunas veces ha adoptado la forma de acoso sexual y de trata de personas. Estas denuncias se han presentado a las autoridades policiales en el Iraq.

También existe discriminación en relación con los derechos económicos, sociales y culturales, en particular por algunas instituciones. A la luz de esto, debemos garantizar que los interlocutores sociales puedan mancomunar esfuerzos para mejorar el sistema laboral, tener en cuenta los convenios internacionales del trabajo y luchar contra todas las formas de acoso en el trabajo. Esto sería un paso positivo y significaría que las libertades sindicales y la afiliación sindical podrían garantizarse sin injerencia en la actividad sindical. Esto constituiría un avance en la lucha contra la discriminación. Deberíamos garantizar asimismo la libertad para afiliarse a organizaciones sindicales, y el Gobierno debería redoblar sus esfuerzos para luchar contra la discriminación, y prestar al mismo tiempo el apoyo jurídico y psicológico necesario a las víctimas de discriminación. También deberían proporcionarse datos estadísticos sobre las infracciones, y deberían llevarse a cabo campañas de sensibilización.

Como conclusión, queremos agradecer a la Comisión su interés por los trabajadores de nuestro país y sus esfuerzos.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto**. Hemos tomado nota de las medidas adoptadas y los esfuerzos realizados por el Gobierno iraquí para poner su legislación en conformidad con el Convenio. Esto confirma el respeto por el Gobierno de las normas internacionales del trabajo. En efecto, la Constitución iraquí prevé la protección contra la discriminación, e insiste en que debe haber igualdad de trato para todos los ciudadanos iraquíes. Además, el Iraq ha ratificado una serie de acuerdos que tienen un impacto directo en los derechos de las minorías. Se ha comprometido a respetar la legislación internacional.

El Estado iraquí ha promulgado una serie de leyes que protegen los intereses del Iraq. Entre ellas, la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, que pretende garantizar que pueda lograrse el desarrollo sostenible apoyándose en la justicia social y la igualdad, proporcionarse trabajo decente para todos sin discriminación a fin de construir una economía nacional, y garantizar el disfrute de las libertades fundamentales y de los derechos humanos.

De manera análoga, el Iraq ha adoptado textos sobre la promoción de la igualdad en la legislación y la práctica. Encomiamos los esfuerzos realizados por el Gobierno para garantizar la aplicación del Convenio, y confiamos en que, en sus conclusiones, la Comisión tenga en cuenta los esfuerzos realizados y las medidas adoptadas por el Gobierno iraquí.

Interpretación del árabe: **representante gubernamental**. Hemos tomado nota de las observaciones y comentarios realizados por la Comisión de Expertos y el Gobierno, y por los representantes de los empleadores y de los trabajadores de esta comisión. El Iraq quisiera reafirmar su compromiso con todas las normas internacionales del trabajo y los derechos laborales. Somos uno de los Estados Árabes que ha ratificado el mayor número de convenios de la OIT.

Estamos comprometidos a aplicar los convenios del trabajo y los respetamos absolutamente, en particular durante la pandemia de COVID-19. Hemos ratificado algunos convenios importantes, incluidos el Convenio núm. 184 de 2001, y el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185). Reiteramos lo mucho que estimamos esta organización, y le instamos a seguir prestando asistencia técnica para ayudarnos a combatir la discriminación y el acoso. Lamentamos no haber respetado el plazo para proporcionar todos los datos, debido a las medidas sanitarias preventivas adoptadas actualmente en el país.

En el Iraq existen una serie de leyes sobre la violencia doméstica, la discriminación y otros asuntos, y en algunos casos están siendo promulgadas por el país.

Miembros trabajadores. Las diversas contribuciones han puesto de relieve el alcance de las preocupaciones expresadas en esta discusión.

Para el Grupo de los Trabajadores, es esencial que los proyectos de ley contra la discriminación y sobre la protección de las minorías se aprueben rápidamente. Con este fin, invitamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. La aplicación del Convenio también debería integrarse en el Programa de Trabajo Decente para negociarse en breve.

En relación con esto, debe prestarse particular atención a la situación de las mujeres, incluidas las trabajadoras migrantes. Dado que algunos de los obstáculos relativos a la situación de las mujeres provienen asimismo de las disposiciones sobre el estado civil de las personas, es fundamental que estos aspectos también se examinen y enmienden.

Miembros empleadores. Damos las gracias nuevamente al Gobierno por su compromiso en este caso, y también a todos los delegados que han contribuido a esta discusión.

Es evidente que tenemos una situación en la que la legislación que se ha establecido es adecuada, pero carecemos de información para estar seguros de que se ha puesto en práctica.

A la luz de la discusión de hoy, nos hacemos eco de las solicitudes de la Comisión de Expertos: proporcionar información actualizada sobre los progresos realizados en lo que respecta a la adopción de proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación, y el proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos minoritarios étnicos y religiosos; redoblar sus esfuerzos y adoptar medidas proactivas para afrontar la discriminación contra los grupos minoritarios étnicos y religiosos; informar sobre el impacto de estas medidas en el aumento del acceso de estos grupos al empleo y la ocupación; proporcionar información estadística, desglosada por sexo, sobre el empleo de los grupos minoritarios étnicos, y los sectores y ocupaciones en los que están empleados, y suministrar información detallada sobre la aplicación del Convenio de la legislación y en la práctica en el país de conformidad con el ciclo de presentación periódica de memorias.

Todos estos elementos son realmente importantes, la legislación es importante y la práctica es importante; en estos momentos vemos la legislación, pero no tenemos grandes pruebas de la práctica, e instamos al Gobierno a proporcionar pruebas de esto.

Conclusiones de la Comisión

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

Teniendo en cuenta el proceso de transición y reconstrucción llevado a cabo en el país, la Comisión instó al Gobierno del Iraq a:

- **adoptar las medidas necesarias para garantizar la adopción sin demora del proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación, y de un proyecto de ley sobre la protección de los derechos de las minorías religiosas y étnicas.**

Además, la Comisión instó al Gobierno a:

- **aplicar el Convenio núm. 111, en particular en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT. En relación con esto, debe prestarse especial atención a la situación de las mujeres, incluidas las trabajadoras migrantes, y**
- **teniendo en cuenta los obstáculos jurídicos a los que se enfrentan las mujeres en el país, también en relación con su estado civil, es de vital importancia revisar y adaptar las disposiciones pertinentes.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente estas conclusiones. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione una memoria detallada a la Comisión de Expertos en su próxima reunión, en octubre-noviembre de 2021.

Rumania (ratificación: 1958)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Con respecto a la adecuada protección contra los actos de discriminación e injerencia sindical: artículos 1, 2 y 3 del Convenio:

En cuanto a la carga de la prueba en los casos de discriminación sindical contra los dirigentes sindicales, el Ministerio de Justicia indica que, mediante la Decisión núm. 681/2016, el Tribunal Constitucional, al pronunciarse sobre la notificación de inconstitucionalidad en relación con lo dispuesto en el artículo único, punto 1, de la Ley que enmienda y complementa la Ley sobre el Diálogo Social, sostuvo, entre otras cosas, que,... «tal como sostuvo el Tribunal en la Decisión núm. 814, de 24 de noviembre de 2015, los tribunales, dentro del análisis de la legalidad de la decisión de despedir a un empleado que también tiene un cargo electo en un órgano sindical, examinan si existe alguna conexión entre la razón indicada para el despido (según lo previsto en el artículo 61 —razones relacionadas con el empleado, o el artículo 65— razones que no están relacionadas con el empleado, del Código del Trabajo) y el cumplimiento del mandato que el empleado que tiene un cargo electo en el órgano sindical recibió de los empleados de la unidad, correspondiendo al empleador la responsabilidad de demostrar la legalidad del despido, según el artículo 272 del Código del Trabajo».

En consecuencia, en el caso de que un empleado que ocupa un cargo electo en un órgano sindical impugne la legalidad del despido, se aplican las disposiciones especiales del Código del Trabajo, según las cuales «la carga de la prueba en materia de conflictos laborales recae en el empleador, que está obligado a presentar pruebas en su defensa antes del primer día de comparecencia ante el Tribunal» (artículo 272).

Si el dirigente sindical se considera discriminado, tiene la posibilidad de dirigirse al Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), según el procedimiento regulado por la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000 sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación. Así, según el párrafo 1 del artículo 20 de esta ley, «La persona que se considere discriminada podrá notificarlo al Consejo en el plazo de un año a partir de la fecha en que se haya cometido o de la fecha en que haya podido tener conocimiento de su comisión». El párrafo 6 del mismo artículo también establece que «La persona interesada deberá presentar los hechos en base a los cuales pueda presumirse la existencia de una discriminación directa o indirecta, y la persona contra la que se haya presentado la denuncia tendrá la carga de probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato. Podrá invocarse cualquier medio de prueba ante el Consejo de Administración en cumplimiento de los derechos fundamentales, incluidas las grabaciones de audio y vídeo o los datos estadísticos».

Al mismo tiempo, el párrafo 1 del artículo 27 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, también prevé la posibilidad de que la persona que se considere discriminada presente una reclamación ante el Tribunal, incluso para obtener una indemnización y restablecer la situación que prevalecía antes de la discriminación o la anulación de la situación creada por la discriminación, según el derecho común, sin que dicha solicitud esté condicionada a una notificación al Consejo. También en este caso, la persona afectada deberá presentar los hechos en base a los cuales pueda presumirse la existencia de una discriminación directa o indirecta, y a la persona contra la que se haya

presentado la reclamación le corresponderá la carga de probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato (artículo 27, párrafo 4).

En cuanto al número de casos de discriminación sindical y de injerencia de los empleadores puestos en conocimiento de las diferentes jurisdicciones, la duración media de los procedimientos y su resultado, el Ministerio de Justicia indica que los datos disponibles en las bases de datos estadísticos judiciales que gestiona el Ministerio se refieren exclusivamente a la actividad de los tribunales. Los datos son recogidos por personal especializado a nivel de cada tribunal, sobre la base de la nomenclatura del sistema ECRIS (Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales). Dentro de esta nomenclatura, no se han identificado elementos que permitan informar de los datos disponibles según los criterios requeridos, respectivamente el número de casos pendientes en los tribunales relacionados con la discriminación sindical y la injerencia de los empleadores. Además, las estadísticas judiciales no pueden desglosarse en función de determinadas cualidades de las partes/participantes.

En cuanto a las acciones y los recursos aplicables en los casos de discriminación sindical, el Ministerio de Justicia indica que, según el artículo 260, 1), *r)*, del Código del Trabajo, «los siguientes actos constituyen una contravención y se sancionan de la siguiente manera: … *r)* el incumplimiento de las disposiciones del artículo 5, párrafos 2 a 9 y del artículo 59, *a)*, con una multa de 1 000 a 20 000 lei». El artículo 5, 2) establece que «queda prohibida toda discriminación directa o indirecta contra un empleado, la discriminación por asociación, el acoso o la victimización, basada en criterios de raza, nacionalidad, etnia, color, idioma, religión, origen social, rasgos genéticos, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad crónica no transmisible, infección por VIH, opción política, situación o responsabilidad familiar, afiliación o actividad sindical, miembros de una categoría desfavorecida».

Según la Inspección del Trabajo, entre el 1.º de enero y el 30 de abril de 2021 no se aplicaron multas por infracciones a la ley relacionadas con la afiliación o la actividad sindical.

En caso de que una persona opte por reclamar ante el CNCD en las condiciones establecidas en el artículo 20 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración pueden ser recurridas ante los tribunales contencioso-administrativos, de acuerdo con la Ley (artículo 20, párrafo 9); si la decisión no se impugna en los quince días siguientes a su comunicación, constituye una sentencia ejecutiva. Una decisión dictada en el tribunal de primera instancia puede ser recurrida dentro de los quince días siguientes a su comunicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20, párrafo 1, de la Ley relativa al Procedimiento Judicial Administrativo núm. 554/2004.

Si se formula una solicitud directamente al tribunal, de conformidad con el artículo 27 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, el Ministerio de Justicia especifica que, interpretando esta ley, el Tribunal Superior de Casación y Justicia, mediante la Decisión núm. 10/206, en interés de la Ley estableció que «el tribunal competente para resolver las reclamaciones de indemnización y para restablecer la situación anterior a la discriminación o anular los efectos provocados por la discriminación es el tribunal o el juzgado, según el caso, en calidad de tribunales de derecho civil, en relación con los procedimientos de un tribunal competente y su valor, salvo en los casos en los que la discriminación se haya producido en el contexto de las relaciones jurídicas regidas por leyes especiales y en que la protección de los derechos subjetivos se logre a través de jurisdicciones especiales, en cuyo caso las solicitudes

serán juzgadas por estos tribunales, de conformidad con las disposiciones legales especiales».

En el caso de la discriminación sindical, como el presunto acto de discriminación se produjo en una relación laboral, que se rige por una ley especial, respectivamente el Código del Trabajo, el tribunal competente para resolver el presente conflicto es el tribunal en cuya circunscripción está domiciliado el demandante, y solo la sentencia del tribunal de primera instancia es objeto de recurso (artículo 214 de la Ley sobre el Diálogo Social núm. 62/2011).

En consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con la práctica nacional, en 2020 se modificó la Ley núm. 53/2003 - Código del Trabajo, con el fin de garantizar el reconocimiento adecuado del acoso, la intimidación y la victimización de los empleados y sus representantes, incluso en el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos (artículo 5), con la aplicación efectiva de sanciones disuasorias, incluidas sanciones pecuniarias de hasta ocho salarios brutos mínimos mensuales, para casos individuales.

En 2020, la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000 sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación se complementó con la adopción de la Ley núm. 167/2020 que enmienda y complementa la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, así como con el artículo 6 de la Ley núm. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Ley núm. 167/2020 define el acoso moral en el trabajo como todo comportamiento mostrado con respecto a un empleado por otro empleado que sea su superior, por un inferior y/o por un empleado con una posición jerárquica comparable, con respecto a la relación de trabajo, que tenga el propósito o el efecto de un deterioro de las condiciones de trabajo al perjudicar los derechos o la dignidad del empleado, al afectar a su salud física o mental o al comprometer su futuro profesional, conducta que se manifiesta bajo cualquiera de las siguientes formas: i) conducta hostil o no deseada; ii) comentarios verbales, y iii) acciones o gestos.

También reforzó las atribuciones del CNCD, como autoridad nacional responsable de prevenir, vigilar, asistir y mediar entre las partes y de investigar y sancionar los casos de discriminación y los actos de discriminación antisindical.

En cuanto al fomento de la negociación colectiva y la negociación con los representantes elegidos por los trabajadores: artículo 4 del Convenio

La regulación del diálogo social responde a la situación nacional y a la falta de cooperación entre las partes, en el marco conflictivo de las relaciones laborales, también denunciado por la Comisión Europea en el informe de país, 2018.

En la actualidad, el Parlamento se encuentra en proceso de aprobación, en la Cámara de Diputados (órgano decisorio), de un proyecto de ley de revisión de la Ley sobre el Diálogo Social, iniciado en 2018, que recoge en su forma actual las propuestas y las enmiendas realizadas por sindicatos y empleadores en materia de asociación, representatividad y negociación colectiva, en el marco de las consultas realizadas en el Parlamento, así como los aspectos aceptados de las recomendaciones de la OIT en el memorando técnico de 2018.

El acuerdo de los interlocutores sociales para la revisión de los sectores de la negociación colectiva, perseguido por el Gobierno, estaba condicionado a la aprobación previa de la revisión de la Ley sobre el Diálogo Social.

Como destacó el informe de la OIT sobre el diálogo social, la negociación colectiva sectorial ha disminuido desde la crisis de 2008, dándose prioridad a la negociación a nivel de empresa para adaptar y flexibilizar más el trabajo y el empleo, tendencia que continúa en la actualidad. Tras el desarrollo de nuevas economías y nuevas formas de trabajo y empleo, el interés por la sindicalización y la negociación colectiva ha disminuido.

La revisión del marco jurídico no eliminará directamente el problema del escaso interés de los empleadores nacionales por participar en la negociación en los niveles superiores de la empresa, debido a las dificultades para conciliar los intereses individuales de los empleadores.

El Gobierno ha incluido en los futuros programas y estrategias nacionales para 2021-2027 (el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia, el Programa Nacional de Reformas y la Estrategia Nacional de Empleo) el objetivo de fortalecer la negociación colectiva y apoyar la capacidad estructural, la organización y la acción de los interlocutores [sociales] como premisa para motivar y apoyar la asociación, fortalecer la representatividad e identificar los intereses de negociación sectoriales y nacionales.

La Ley sobre el Diálogo Social promueve la negociación voluntaria en el sentido del Convenio núm. 98 de la OIT y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), a cualquier nivel que interese a las partes. El artículo 153 de la Ley sobre el Diálogo Social garantiza a todos los sindicatos el derecho a negociar y a concluir acuerdos con los empleadores/organizaciones de empleadores, en nombre de sus afiliados, siendo un ejemplo elocuente el convenio colectivo concluido por los sindicatos y los empleadores en el sector de la construcción.

En el mismo sentido, mencionamos que las directivas europeas favorecen la noción general de representantes de los trabajadores, entendidos como sindicatos y/o representantes de los trabajadores. Como tales, los representantes de los trabajadores están regulados a nivel nacional como representantes elegidos por el voto de todos los trabajadores de la empresa (no solo los que no están afiliados, en el sentido del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)), en lo que respecta a la libertad sindical y a la elección de representantes en la negociación colectiva, también decidida por el Tribunal Constitucional de Rumania en la sentencia núm. 62/2019.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva tiene en cuenta únicamente el número de empleados cubiertos por los convenios colectivos concluidos en unidades de más de 21 empleados como resultado de la aplicación del *erga omnes*, sin tener en cuenta todos los convenios colectivos en vigor, los contratos a nivel de grupo y sectoriales, los acuerdos voluntarios concluidos por las partes y/o los convenios colectivos de los funcionarios.

En lo que respecta a la negociación colectiva en el sector público y a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado: artículos 4 y 6 del Convenio

El Gobierno adoptó en 2021 un memorando de trabajo para la revisión de la Ley sobre la Remuneración en el Sistema Público, que es competencia del Ministerio de Trabajo.

La elaboración y adopción de la iniciativa seguirá los procedimientos legales de consulta a los interlocutores sociales, como ocurrió con la actual Ley sobre la Remuneración del Personal del Sistema Público, aprobada por la Confederación Europea de Sindicatos y basada en un sistema de coeficientes negociados con los sindicatos.

Los detalles adicionales relacionados con los comentarios y las solicitudes directas de la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio núm. 98 se proporcionarán en la memoria del Gobierno en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Consejero, Ministerio del Trabajo y de la Protección Social. El Gobierno rumano se toma muy en serio sus obligaciones con la OIT. Rumania ha ratificado todos los convenios fundamentales y de gobernanza, así como otros convenios importantes. Creemos que el respeto y la negociación colectiva son las señas de identidad de cualquier comunidad moderna y organizada. La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga están garantizados por la Constitución rumana.

En primer lugar, me gustaría señalar a su atención algunos cambios y disposiciones legislativos importantes que ayudarán a garantizar un alto nivel común de protección contra la discriminación en el ámbito laboral.

En consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con las prácticas nacionales, la Ley núm. 53/2003 del Código del Trabajo se modificó en 2020 con el fin de garantizar el reconocimiento adecuado del acoso, la intimidación y la victimización de los empleados y sus representantes, incluso en el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, con sanciones disuasorias aplicadas de manera efectiva, incluidas sanciones pecuniarias. Las nuevas enmiendas se realizaron en los artículos 5, 59 y 260 del Código del Trabajo mediante la Ley núm. 151 de 2020. Esta nueva promulgación modifica las definiciones previstas del concepto de «discriminación», tanto directa como indirecta, mediante la modificación, entre otras cosas, de los criterios establecidos por el Código del Trabajo para evaluar qué actos/hechos se consideran discriminación.

Además, la Ley núm. 151/2020 introduce los conceptos de «acoso», «discriminación por asociación» y «victimización» y establece también que se considera discriminación cualquier comportamiento consistente en ordenar a una persona, por escrito u oralmente, que utilice una forma de discriminación basada en uno de los criterios previstos en el Código del Trabajo, contra una o varias personas.

El artículo 5, párrafo 2, establece que «se prohíbe toda discriminación directa o indirecta contra un empleado, la discriminación por asociación, el acoso o la victimización, basados en criterios de raza, nacionalidad, etnia, color, lengua, religión, origen social, rasgos genéticos, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad crónica no transmisible, infección por el VIH, opción política, situación o responsabilidad familiar, pertenencia o actividad sindical, o pertenencia a una categoría desfavorecida».

La nueva enmienda incluye también los casos que no se consideran discriminación, que pretenden abarcar ciertos requisitos profesionales que son esenciales y decisivos, y que podrían justificar exclusiones o distinciones en relación con un trabajo concreto que estén vinculadas a la naturaleza específica de esa actividad concreta o a las condiciones en que se ejerce, en la medida en que la finalidad sea legítima y los requisitos sean proporcionales.

Además, la Ley núm. 151 modifica la prohibición de despedir a los trabajadores establecida en el artículo 59, *a)* del Código del Trabajo, poniendo los criterios pertinentes de conformidad con los establecidos para la prohibición de discriminar.

Por último, en virtud del artículo 260, 1), *r)*, la nueva norma establece la correspondiente contravención por incumplimiento de dichas disposiciones. A este respecto, se ha introducido una multa de 1 000 a 20 000 lei, es decir, de 200 a 4 500 euros. Según la inspección de trabajo, entre el 1.º de enero de 2020 y el 30 de abril de 2021 no se impusieron multas por infracciones de la Ley relacionadas con la afiliación o la actividad sindical.

Aparte de las enmiendas al Código del Trabajo, las disposiciones de la Ley núm. 167/2020 introducen la definición legal de acoso moral. La Ley núm. 167, para modificar y completar la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, así como para completar el artículo 6 de la Ley núm. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, también introduce modificaciones en la legislación específica en materia de discriminación y define el acoso moral en el lugar de trabajo como un comportamiento mostrado con respecto a un empleado por otro empleado que es su superior, por un inferior y/o por un empleado con posición jerárquica comparable con respecto a la relación de trabajo, que tiene el propósito o el efecto de deteriorar las condiciones de trabajo perjudicando los derechos o la dignidad del empleado, afectando a su salud física o mental o comprometiendo su futuro profesional, conducta que se manifiesta bajo cualquiera de las siguientes formas: conducta hostil o no deseada; comentarios verbales, o acciones o gestos.

También refuerza las atribuciones del Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, como autoridad nacional encargada de prevenir, vigilar, asistir y mediar entre las partes, y verificar y sancionar en casos de discriminación y actos de discriminación antisindical.

Se prevén varios deberes específicos para los empleadores con el fin de prevenir y luchar contra los actos de acoso moral en el lugar de trabajo, tales como:

- la obligación de adoptar cuantas medidas sean necesarias en el ámbito de la prevención y la lucha contra los actos de acoso moral en el trabajo, incluso mediante el establecimiento de las correspondientes sanciones disciplinarias en su normativa interna, y
- la prohibición de establecer, en cualquier forma, normas o medidas internas que obliguen, determinen o alienten a los empleados a ejercer actos de acoso moral en el lugar de trabajo.

La Ley núm. 167 establece varias sanciones específicas que son aplicables tanto a los empleados que ejercen actos de acoso moral, que pueden ser sancionados con multas de entre 10 000 lei y 15 000 lei, como a los empleadores que no respetan las obligaciones específicas que tienen en este contexto, que pueden ser sancionados con multas que oscilan entre los 30 000 y los 200 000 lei. Es decir, entre 6 000 y 40 000 euros.

Además, la nueva promulgación establece las medidas específicas que podría imponer un tribunal o, en determinados casos, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, en la medida en que se decida que se ha cometido un acto de acoso moral en el lugar de trabajo:

- la obligación del empleador de pagar al trabajador una cantidad equivalente a los derechos salariales que no se le concedieron;
- la obligación del empleador de pagar al trabajador una indemnización por daños y perjuicios y por daños morales, y

- la obligación del empleador de modificar las anotaciones disciplinarias relativas al trabajador.

Con respecto a las modificaciones introducidas en la Ley núm. 202/2002, el artículo 6 de dicha norma se complementó mediante la introducción de la prohibición del acoso moral por razón de sexo, siendo aplicables también para estos casos las disposiciones de la Ordenanza Gubernamental núm. 137.

El Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación es la autoridad nacional competente en materia de discriminación que garantiza el cumplimiento y la aplicación del principio de no discriminación, de conformidad con la legislación nacional e internacional. El Consejo es una autoridad estatal autónoma, bajo control parlamentario, que desarrolla su actividad en el ámbito de la discriminación, combinando 14 criterios de discriminación, e incluye sanciones. Se creó en aplicación de la Ordenanza Gubernamental núm. 137 y la Decisión Gubernamental núm. 1194 de 2001 sobre la organización y el funcionamiento del Consejo. La junta directiva del Consejo es un órgano colectivo y deliberativo que se encarga de las tareas previstas por la Ley. La junta directiva está compuesta por nueve miembros con rango de Secretario de Estado, designados en sesión plenaria por las dos Cámaras del Parlamento. En cuanto a los litigios, el Consejo interviene ante los tribunales y decide formalmente sobre las reclamaciones, por ejemplo, mediante decisiones o recomendaciones dirigidas a las partes. Las decisiones del Consejo son jurídicamente vinculantes para las partes implicadas, sin perjuicio de los derechos de recurso.

La Ordenanza Gubernamental núm. 137 regula la prevención y la sanción de todas las formas de discriminación y aplica la Directiva 2000/43/CE de la Unión Europea, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, así como la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La Ordenanza Gubernamental núm. 137 protege a todas las personas, independientemente de su estatus. Contiene disposiciones detalladas sobre la discriminación, el acoso y la victimización, y establece las sanciones aplicables en caso de que se infrinjan las disposiciones legales.

Los párrafos siguientes amplían la definición de discriminación a la instrucción para discriminar, la discriminación indirecta, el acoso y la victimización. Según esta ordenanza, la eliminación de todas las formas de discriminación se consigue mediante: la prevención a través de la instauración de medidas especiales de protección para las personas desfavorecidas que no gozan de igualdad de oportunidades; la mediación para la resolución amistosa de los conflictos derivados de la comisión de actos/hechos de discriminación, y la sanción de las conductas discriminatorias.

A modo de ejemplo expondré un caso de discriminación contra un sindicato y sus sindicalistas que pasó por todas las etapas del proceso legal. A finales de 2014, poco después de que una compañía aérea recibiera una notificación sobre la existencia del sindicato de tripulantes de cabina «Aerolimit Profesional», el dirigente del sindicato fue despedido y, poco después, se produjo el despido de otros 19 miembros del sindicato, cuyos puestos fueron suprimidos. El 19 de marzo de 2015, el tribunal dictaminó que el presidente del sindicato había sido despedido ilegalmente y ordenó a la empresa que lo readmitiera. La empresa optó por no respetar la decisión judicial y se negó a ponerlo en servicio activo con el pretexto de una investigación de seguridad por parte de la autoridad nacional de aviación competente. Este argumento fue posteriormente desestimado por la propia autoridad.

El 12 de mayo de 2015, el tribunal decidió que la presentación destinada a la disolución del sindicato era ilegal y que el sindicato «Aerolimit Profesional» tenía derecho a representar a los miembros de la tripulación de cabina en la empresa. El 3 de julio de 2015, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación declaró a la empresa culpable de despedir a 19 miembros del personal debido a su afiliación sindical y afirmó que la terminación de los contratos de trabajo era discriminatoria y tenía por objetivo detener el movimiento sindical.

Mediante la decisión núm. 260 de 2015, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación decidió lo siguiente:

- La comunicación en la que se expresa el desacuerdo con respecto a la creación del sindicato es un acto de discriminación según los apartados 1 y 5 del artículo 2, leídos conjuntamente con el artículo 7 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137.
- La rescisión de los contratos de trabajo de las personas afiliadas al nuevo sindicato representa un acto de discriminación.
- La discriminación tenía como objetivo detener el movimiento sindical, lo que constituye un acto extremadamente grave.
- El Consejo decidió también imponer una multa de 25 000 lei (aproximadamente 5 500 euros), de los cuales 5 000 lei por expresar desacuerdo con respecto a la creación del sindicato y 20 000 lei por rescindir los contratos de trabajo de las personas afiliadas al sindicato recién formado.
- Además de la sanción aplicada, la junta directiva del Consejo ordenó a la demandada comunicar el resumen de esta decisión a través de los medios de comunicación nacionales y en su propia publicación, que se distribuye a los viajeros.

El 16 de julio de 2015, el tribunal dictaminó la reincorporación de los tripulantes de cabina despedidos por la empresa. El tribunal consideró que la terminación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores despedidos en este caso era ilegal y ordenó a la empresa que los reincorporara a sus antiguos puestos. Además, la empresa fue obligada a pagar a los trabajadores sus salarios desde la fecha del despido hasta la reincorporación. Cada demandante también tuvo derecho a una indemnización de aproximadamente 1 130 euros.

El 7 de marzo de 2019, el Tribunal Superior de Casación y Justicia, teniendo como objeto la anulación del acto administrativo del Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación decidió rechazar el recurso presentado por la empresa demandante por considerarlo infundado. La decisión del Alto Tribunal de Casación y Justicia fue definitiva.

El 9 de diciembre de 2020, el tribunal aprobó la ejecución forzosa basada en el título ejecutivo representado por la decisión pronunciada por el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, y confirmada por la decisión del tribunal. También refrendó la decisión pronunciada por el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, confirmada por la decisión final pronunciada por el Tribunal Superior de Casación y Justicia, obligando a la empresa a publicar el resumen de esta decisión en los medios de comunicación nacionales y en su propia publicación distribuida a los pasajeros, de acuerdo con el artículo 26, párrafo 2, de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000.

Miembros trabajadores. Agradecemos al Gobierno la información proporcionada, pero deseamos situar de nuevo la discusión de hoy en el núcleo de la cuestión que se aborda en el informe de la Comisión de Expertos. Rumania ha sido objeto durante muchos años de persistentes observaciones sobre la aplicación del Convenio. Recuerdo

que nuestra comisión examinó este caso en su reunión de 2011. Los problemas que se trataron entonces son similares a los que estamos debatiendo hoy y los temores expresados se han hecho realidad. La situación se deterioró tanto que los sindicatos tuvieron que presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical en 2018.

En efecto, se ha iniciado un proceso de reforma, pero ahora parece estar seriamente amenazado. Quiero señalar a la atención de la Comisión tres aspectos.

En primer lugar, como indicó la Comisión de Expertos en su informe, la legislación rumana no ofrece una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical. El Gobierno ha proporcionado a la Comisión información escrita sobre este tema. Por un lado, está claro que la enmienda realizada en 2020 no cubre los actos de discriminación antisindical, ya que este motivo no está especificado. Por otra parte, el comentario del Gobierno sobre el artículo 260 del Código del Trabajo no permite verificar en qué medida esta disposición es eficaz y suficientemente disuasoria. Por consiguiente, el Gobierno no ha demostrado que su legislación ofrezca una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical ni que esta protección sea suficientemente disuasoria y eficaz.

El segundo problema se refiere a la representatividad. A modo de comentario general, el Gobierno indica en sus observaciones escritas que la regulación del diálogo social en el país adolece de una falta de cooperación entre las partes. No obstante, hay que recordar que el Gobierno también tiene una importante responsabilidad en la creación de un entorno propicio para el diálogo social. Este es el objetivo del artículo 4 del Convenio, que pide que se adopten medidas adecuadas para fomentar y promover la negociación colectiva. Para que conste en acta hay que recordar que el artículo 5, *d)* del Convenio núm. 154, ratificado por Rumania, precisa que las medidas adoptadas en este contexto deben garantizar que «la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas».

En lo que respecta más concretamente a la cuestión de la representatividad, la legislación rumana actualmente en vigor se basa en el principio del negociador exclusivo. En otras palabras, solo la organización que cuenta con más de la mitad de los trabajadores de la empresa puede negociar acuerdos con efecto *erga omnes* para todos los trabajadores. En ausencia de dicha organización, son los representantes elegidos quienes llevan a cabo la negociación, en detrimento de los sindicatos minoritarios, que solo pueden negociar para sus propios miembros.

El sistema de negociador exclusivo no es en sí mismo contrario a las normas de la OIT. Lo que es más cuestionable es el uso de trabajadores elegidos y las consecuencias que esto tiene. Esto requiere varias observaciones. En primer lugar, recordemos que el Convenio garantiza el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores, repito, de las organizaciones de trabajadores.

Del mismo modo, tanto el Convenio núm. 154 como el Convenio núm. 135, que también han sido ratificados por Rumania, establecen claramente que el recurso a representantes elegidos no puede utilizarse para debilitar la posición de las organizaciones de trabajadores. El sistema de representantes de los trabajadores fue concebido como un mecanismo subsidiario de las organizaciones de trabajadores, no como un sustituto de estas. La información proporcionada por el Gobierno muestra que, a raíz de un cambio realizado en 2016, la negociación colectiva a través de representantes elegidos solo es posible en las empresas que no tienen un sindicato representativo.

Teniendo en cuenta el umbral de representatividad exigido, a saber, el 50 por ciento más uno, esto significa en la práctica que en la mayoría de las empresas la negociación la llevan a cabo los representantes elegidos en lugar de los sindicatos que no alcanzan ese umbral. Por lo tanto, esos representantes actúan como negociadores exclusivos. Sin embargo, una lectura coherente de los instrumentos de la OIT solo permite la utilización del mecanismo de negociador exclusivo entre organizaciones sindicales. De hecho, extender esta función a los representantes significaría darles una ventaja sobre las organizaciones sindicales y debilitar a estas últimas.

El Gobierno explica que nada impide a las organizaciones sindicales negociar en nombre de sus miembros en el ámbito de la empresa, pero que, si carecen de representatividad, los acuerdos celebrados no tienen efecto *erga omnes*. Por un lado, y como acabamos de indicar, esta práctica puede debilitar a las organizaciones sindicales. Y, por otro lado, se puede cuestionar el interés de negociar dentro de una empresa solo para sus propios miembros con las desigualdades de trato que esto genera. Además, el procedimiento de elección de representantes también plantea problemas, ya que la legislación no permite a las organizaciones sindicales presentar listas cuando están afiliadas a una federación a nivel de rama. Además, el proceso lo organiza el empleador, sin que los sindicatos puedan controlar su transparencia.

Si, como afirma, el Gobierno desea combatir la falta de cooperación entre las organizaciones y reforzar su representatividad, hay sin duda otras formas de hacerlo más adecuadas y respetuosas con el pluralismo sindical. Esta cuestión también debe considerarse en relación con las condiciones para la creación de un sindicato en la empresa, que establecen el requisito de más de 15 trabajadores. Con ello, la legislación priva a una parte importante de los trabajadores del derecho de sindicarse y de negociar colectivamente a través de sus organizaciones. Además, en contra de lo que indica el Gobierno, los sindicatos sí buscan el diálogo a nivel nacional. De hecho, incluso suponiendo que una de las partes no busque el diálogo, sigue siendo responsabilidad del Gobierno promover y fomentar la negociación a todos los niveles de acuerdo con el Convenio.

Me gustaría concluir refiriéndome a un último aspecto. El Gobierno parece considerar que el hecho de que la negociación a nivel de empresa haya llegado a prevalecer sobre otros niveles es una especie de fatalidad que no puede evitarse. Nosotros sugerimos que no existe tal fatalidad. Es simplemente la consecuencia de opciones institucionales y políticas. Otras elecciones y opciones producirán sin duda otros resultados más virtuosos y deseables.

Miembros empleadores. Los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno sus comentarios y declaraciones de hoy. Rumania ratificó el Convenio en 1958. Hoy es la segunda vez desde 2011 que nuestra comisión examina la aplicación de este convenio en la legislación y en la práctica de Rumania.

La primera observación de la Comisión de Expertos se refiere a los actos de discriminación antisindical y, por consiguiente, a la protección contra dichos actos. La Comisión de Expertos pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, sobre la base de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, para garantizar que los actos de discriminación e injerencia antisindical sean efectivamente sancionados. En su respuesta escrita, del 21 de mayo, el Gobierno especificó los siguientes elementos:

En cuanto a las sanciones específicas y disuasorias, se prevé una multa de 1 000 a 20 000 lei para castigar cualquier acto de discriminación directa o indirecta contra un empleado por razón de su afiliación o actividades sindicales. Acogemos con satisfacción

los cambios legislativos realizados en 2020, tras las consultas con los interlocutores sociales, que ahora castigan a los responsables de acoso o intimidación en el trabajo, incluso con multas de hasta ocho veces el salario bruto mensual. Los actos de violencia e intimidación contra los dirigentes sindicales se consideran delitos.

En cuanto a la carga de la prueba en el marco del análisis de la legalidad de una decisión de despedir a un empleado que ocupa un cargo sindical electo, el demandante puede acudir al Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación. Las personas que consideren que han sufrido discriminación tienen que presentar hechos sobre la base de los cuales se pueda presumir que ha habido discriminación directa o indirecta, y la persona contra la que se presenta la queja tiene la carga de probar que no se ha infringido el principio de igualdad de trato.

En 2020, se reforzaron las competencias del Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación como autoridad nacional responsable de la prevención, el control, la asistencia y la mediación, así como de la sanción de la discriminación, y en particular de la discriminación antisindical.

El demandante también puede presentar una reclamación ante un tribunal, que examinará si existe alguna relación entre el motivo indicado para el despido y el desempeño del mandato sindical. Una vez más, es el empleador quien tiene la responsabilidad legal de demostrar la legalidad de la decisión de despido.

Los miembros empleadores toman nota de los progresos realizados por el Gobierno en la adopción de medidas eficaces para luchar contra los actos de discriminación antisindical, ya que ahora existen procedimientos adecuados y sanciones disuasorias. No obstante, los miembros empleadores desean subrayar que el Convenio no exige la inversión de la carga de la prueba ni tampoco el establecimiento de sanciones específicas para los actos de discriminación basados en las convicciones sindicales: el Convenio exige una protección adecuada contra dichos actos.

En cuanto a las medidas preventivas, los miembros empleadores consideran que corresponde a los sindicatos plantear la cuestión al Gobierno si observan que no se toman medidas contra las prácticas antisindicales. Sobre la base de alegaciones concretas y fundadas, estos casos deberían ser objeto de un debate tripartito.

La segunda serie de problemas sobre los que la Comisión de Expertos plantea preguntas al Gobierno se refiere a los obstáculos a la libertad de ciertas organizaciones de trabajadores para participar en la negociación colectiva para la conclusión de convenios colectivos a nivel de empresa, incluidos los criterios de representatividad de las organizaciones de trabajadores a nivel de empresa.

Según el Gobierno, la legislación nacional es conforme al artículo 4 del Convenio. La Ley sobre el Diálogo Social promueve la negociación voluntaria en el sentido de los Convenios núms. 98 y 154 de la OIT, no solo a nivel de empresa, sino también a nivel sectorial y nacional. Todos los sindicatos legalmente constituidos tienen derecho a negociar y concluir convenios colectivos en nombre de sus miembros con el empleador o con las organizaciones de empleadores. Así lo confirma el artículo 153 de la Ley sobre el Diálogo Social, en cuyos términos, y traduzco libremente «De acuerdo con el principio de reconocimiento mutuo, toda organización sindical legalmente constituida podrá celebrar con un empleador o una organización de empleadores cualquier tipo de acuerdos o convenios por escrito, que establezcan las normas para las partes y cuyas disposiciones sean únicamente aplicables a los miembros de las organizaciones firmantes».

Los miembros empleadores subrayan que el Convenio cubre los procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra. Por lo tanto, el Convenio no cubre las posibles negociaciones con los representantes de los trabajadores elegidos en la empresa. En consecuencia, si se celebran acuerdos con dichos representantes, quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio.

En cuanto a la tasa de cobertura de los convenios colectivos que, según Eurofound, descendió del 100 por cien en 2010 a alrededor del 15 por ciento en 2017, el Gobierno indica que estas cifras solo tienen en cuenta el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos celebrados en unidades con más de 21 trabajadores, y que esta tasa de cobertura no tiene en cuenta los convenios colectivos voluntarios, que solo son aplicables a los miembros de las organizaciones firmantes.

Los miembros empleadores observan que el diálogo social sectorial aún no está totalmente estructurado. Actualmente solo existen 29 estructuras de diálogo sectorial, lo que no cubre, por tanto, todas las actividades económicas. Esto explica sin duda que el nivel de negociación predominante sea actualmente el de la empresa. Otra razón para el retroceso de la negociación colectiva puede ser que la legislación laboral nacional ya regula las condiciones de trabajo con gran detalle, lo que deja poco margen para las negociaciones entre los interlocutores. Por ello, los miembros empleadores animan a las autoridades rumanas a flexibilizar la legislación laboral, precisamente para que los interlocutores sociales tengan el espacio necesario para entablar negociaciones y concluir convenios colectivos equilibrados.

En cuanto al criterio actual de representatividad de un sindicato en la empresa (50 por ciento de los trabajadores más uno), los miembros empleadores consideran que no tiene por qué modificarse, ya que los convenios colectivos son aplicables *erga omnes*. Además, parece que los sindicatos minoritarios pueden formar una coalición, a condición de que defiendan una posición uniforme, y al hacerlo pueden alcanzar juntos el umbral de representatividad. Por último, como se ha indicado anteriormente, sobre la base del principio de reconocimiento mutuo, cualquier sindicato legalmente constituido puede negociar un convenio colectivo que solo será aplicable a sus propios afiliados.

Los miembros empleadores apoyan los esfuerzos del Gobierno para seguir desarrollando el diálogo social, lo que implica necesariamente la mejora de las capacidades de los interlocutores sociales. Para ello, el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia, apoyado financieramente por la Unión Europea para los años 2021 a 2027, así como los programas de intercambio de buenas prácticas en el contexto del diálogo social europeo, desempeñarán un papel importante.

La tercera cuestión sobre la que la Comisión de Expertos plantea preguntas se refiere al sector público. Según el Gobierno, en 2021, se ha iniciado el proceso legislativo para la revisión de la Ley sobre la Remuneración de los Empleados del Sector Público. También se han organizado consultas tripartitas.

Los miembros empleadores se congratulan de que la situación de Rumania se esté ajustando al Convenio, ya que este cubre también a los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado. Sin embargo, la celebración de discusiones tripartitas no pone en tela de juicio el principio de que los salarios de estos empleados públicos se establecen con arreglo a la legislación.

A modo de conclusión, los miembros empleadores alientan a las autoridades gubernamentales a que promuevan el diálogo social bipartito y a que intensifiquen sus consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores si se prevén cambios legislativos en el futuro en relación con el diálogo social. Dichas consultas ya han dado sus frutos, ya que la asistencia técnica de la OIT y las propuestas realizadas por los interlocutores sociales en relación con la libertad sindical, la representatividad y la negociación colectiva se han incorporado en el nuevo proyecto de ley que está siendo examinado por el Parlamento.

Miembro empleadora, Rumania. Me gustaría exponer la opinión de Concordia, que es la organización de empleadores más representativa de Rumania, sobre la observación de la Comisión de Expertos relativa a la aplicación del Convenio por Rumania. En general, consideramos que Rumania cumple con el Convenio y garantiza el derecho de sindicación y las condiciones adecuadas para las negociaciones voluntarias entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

En primer lugar, me gustaría destacar que la Ley sobre el Diálogo Social fue aprobada por el Parlamento en 2011 tras una amplia consulta con los interlocutores sociales. La revisión de la legislación en el ámbito del diálogo social ha sido debatida con los interlocutores sociales desde 2006, y las enmiendas a las leyes sobre el desarrollo del sistema nacional de diálogo social fueron acordadas entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

La Ley sobre el Diálogo Social núm. 62/2011, y el Código del Trabajo de Rumania, establecen los derechos y libertades de los sindicatos y la protección en el ejercicio de las prerrogativas sindicales, incluso contra el despido por motivos sindicales (artículos 9 y 10), y las sanciones disuasorias en lo que respecta a la aplicación (artículos 217 y 218), complementados por las disposiciones del derecho consuetudinario y laboral que prevén la resolución judicial de los conflictos derivados de la celebración, modificación, ejecución o terminación de los convenios laborales individuales o colectivos con la posibilidad de reclamar una indemnización.

La protección efectiva contra los actos de discriminación e injerencia antisindical está garantizada no solo por la Ley núm. 62/2011, sino también por otros actos jurídicos, como el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece el principio de no discriminación en relación directa o indirecta con la afiliación sindical; o la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000 sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación, que también incluye la discriminación basada en la afiliación sindical.

El Código del Trabajo y la legislación conexa, en particular la Ley núm. 62/2011, garantizan el derecho individual y colectivo de sindicación y afiliación, y a realizar actividades sindicales, y prohíben a los empleados renunciar a sus derechos (artículo 38 del Código del Trabajo). Nadie puede ser obligado o forzado a afiliarse a un sindicato, y la relación entre el sindicato y sus miembros está regulada por los propios estatutos de los sindicatos.

Asimismo, con el fin de garantizar la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, el Código del Trabajo establece la obligación del empleador de justificar las decisiones de despido o las modificaciones de la relación laboral. En el marco de los convenios colectivos, los sindicatos pueden negociar medidas de protección específicas para sus afiliados y la dirección, así como cláusulas de resolución de conflictos laborales.

Con el fin de proteger a los miembros del sindicato y no desincentivar la organización, las acciones legales y administrativas previstas por la Ley se basan

únicamente en las declaraciones realizadas por el sindicato sobre el número de empleados de la empresa que están afiliados al sindicato.

En cuanto a los criterios de representatividad y la cobertura de la negociación colectiva: la cobertura del 100 por cien antes de 2011 se conseguía mediante convenios colectivos a nivel nacional (con efectos *erga omnes*) que creaban una sensación artificial de diálogo social sólido. Su eliminación, en consonancia con las mejores prácticas internacionales y la libertad sindical y la negociación voluntaria, dio más espacio a la negociación colectiva a nivel de empresa. Esto también está relacionado con el panorama general del diálogo social en Rumania, donde las negociaciones a nivel sectorial son menos atractivas como complemento a las negociaciones a nivel de empresa. La Ley solo define un pequeño número de sectores económicos (a saber, 29) y estos no reflejan las realidades del panorama económico. Además, todas las cuestiones relacionadas con las condiciones y las relaciones laborales están reguladas al detalle en Rumania, lo que no deja mucho espacio a los interlocutores sociales para negociar. Por ejemplo, el salario mínimo está fijado a través de la legislación, con una cobertura del 100 por cien.

También hay que señalar que las disposiciones actuales del artículo 129 de la Ley núm. 62 de 2011, que establecen la obligatoriedad de la negociación colectiva a nivel de empresa, entran en conflicto con el Convenio en lo que respecta a la libertad de las partes para establecer el nivel de las negociaciones colectivas.

Los sindicatos también afirman que las enmiendas propuestas en 2018 a la Ley sobre el Diálogo Social núm. 62 no fueron consultadas con los sindicatos representativos. Sin embargo, en el Ministerio para el Diálogo Social hubo amplias consultas en ese momento, durante más de ocho meses, con los sindicatos y los empleadores sentados a la mesa. Hasta ahora el Gobierno no ha aprobado ninguna ley. El debate se ha trasladado al Parlamento, donde han participado ambas partes. Los cambios en la Ley sobre el Diálogo Social núm. 62 están ahora en la fase final de aprobación.

Miembro empleadora, Alemania. Los miembros empleadores observan que según la presentación del Gobierno hay un declive general de la negociación colectiva, determinado por los cambios reales en el mundo del trabajo, que corresponde a una evolución similar a la que también existe en otros países. Además, nos gustaría señalar que también puede haber razones especiales para el declive de la negociación colectiva en Rumania.

Hay que tener en cuenta el cambiante contexto económico del país. El panorama económico ha cambiado significativamente desde los años 1990 y 2000, en el sentido de que muchas grandes empresas estatales dominadas por los grandes sindicatos desaparecieron.

Al mismo tiempo, el marco legal para el diálogo social se desarrolló aún más, de modo que la negociación colectiva obligatoria regulada a nivel nacional se suprimió en 2011. Se trataba de una medida necesaria, ya que la obligación de negociar a un nivel determinado no está en consonancia con el principio de «negociación voluntaria» que garantiza el artículo 4 del Convenio.

La normativa laboral de Rumania sigue siendo muy detallada y estricta, lo que reduce el margen de maniobra para la negociación colectiva. Actualmente, según el artículo 129 de la Ley sobre el Diálogo Social, la negociación colectiva sigue siendo obligatoria a nivel de unidad. Esta situación reduce el interés por la negociación colectiva a nivel sectorial y también puede explicar el alto porcentaje de convenios celebrados con

representantes electos de los trabajadores, dada la ausencia de organizaciones de trabajadores en la mayoría de las pequeñas y medianas empresas.

Por lo tanto, no es posible concluir, a partir de datos puramente estadísticos, que el Gobierno no está, en general, promoviendo suficientemente la negociación colectiva, tal como exige el artículo 4 del Convenio. Sin embargo, si hay una medida que puede adoptar el Gobierno a este respecto sería introducir cláusulas de apertura en la Ley para dar más margen a los convenios colectivos entre los interlocutores sociales en función de las necesidades de su sector o de su empresa.

En lo que respecta al criterio de representatividad sindical, el Grupo de los Empleadores quiere destacar que es necesario debido al carácter *erga omnes* de los convenios colectivos. Dada la aplicabilidad de esos convenios a todos los trabajadores de la unidad, es necesario definir umbrales de representatividad u otros criterios para legitimar al sindicato.

Además, queremos destacar que, según los artículos 134 y 135 de la Ley sobre el Diálogo Social, en ausencia de un sindicato representativo, un sindicato no representativo también puede participar en las negociaciones conjuntas con los representantes de los trabajadores si está afiliado a un sindicato sectorial representativo. Solo en el caso de que no se establezca ningún sindicato, los trabajadores estarán representados únicamente por sus representantes elegidos.

No se puede concluir que la Ley sobre el Diálogo Social favorezca la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores en detrimento de los sindicatos.

Miembro empleador, Noruega. En primer lugar, me gustaría sumarme a la intervención del portavoz de los empleadores en este caso. Además, me gustaría subrayar que el Convenio es un marco para garantizar las condiciones propicias para el diálogo social. Sin embargo, el Convenio no puede garantizar el éxito del proceso o el resultado. Un elemento importante para el éxito del diálogo social es la existencia de confianza entre los interlocutores sociales y que estos tengan la capacidad necesaria.

La situación en Rumania está mejorando y, como ha declarado también el Gobierno, el país cuenta con una legislación equilibrada. A título personal, me gustaría informarles de que mi organización, la Confederación de Empresas de Noruega, y Concordia, una de las principales organizaciones de empleadores de Rumania, están llevando a cabo en la actualidad un proyecto conjunto precisamente sobre el diálogo social y cómo mejorar su funcionamiento.

En cuanto a la cuestión número uno, relativa a la protección contra la discriminación antisindical, hay que recordar que tanto la legislación laboral como otras partes de la legislación rumana tratan el tema. En otras palabras, la protección contra dicha discriminación está garantizada en la legislación.

En lo que respecta a las negociaciones salariales en el sector público, me gustaría acoger con satisfacción la iniciativa mencionada por el Gobierno de que se ha decidido iniciar un proceso destinado a revisar la Ley sobre la Remuneración de los Empleados del Sector Público. Esto se hace para asegurar una mejora del sistema.

Aunque actualmente se realizan muchos progresos en Rumania, hay que animar al Gobierno a que intensifique sus consultas con los interlocutores sociales para seguir mejorando el diálogo social en el país.

Miembro trabajadora, Alemania. Hablo en nombre de Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y los trabajadores franceses. La declaración escrita

presentada por el Gobierno a la Comisión recuerda ligeramente el principio de «divide y vencerás». En ella se afirma que las nuevas economías y formas de trabajo disminuyen el interés por la sindicalización y la negociación colectiva.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva no solo es uno de los cuatro principios fundamentales que los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y cumplir, sino que también ocupa un lugar central en el diálogo social y se refleja incluso en la naturaleza tripartita de esta comisión. Poder hablar de forma colectiva es a menudo el único factor que hace que se escuche la voz de un trabajador individual. Por lo tanto, la imagen de la trabajadora flexible que es su propia empresaria que a algunos les gusta pintar es esencialmente errónea.

Las medidas de austeridad adoptadas por Rumania han provocado, en la última década, un grave deterioro del panorama de la negociación colectiva. La Ley sobre el Diálogo Social adoptada en 2011 ha eliminado *de facto* la negociación colectiva a nivel sectorial y nacional. Y la negociación a nivel de empresa se ha vuelto considerablemente más difícil. Por lo tanto, no es de extrañar que la cobertura haya disminuido de casi el 100 por cien en 2010 a solo el 15 por ciento en 2017.

¿Cómo podemos concebir un «mundo del trabajo centrado en las personas» y luchar por «una recuperación centrada en las personas» de la pandemia de COVID-19 cuando el derecho a hablar y negociar colectivamente se ve tan gravemente obstaculizado?

Los estudios demuestran que en Europa los salarios son más bajos cuando la negociación colectiva es más débil. Rumania no solo se encuentra entre los países con los salarios medios y mínimos más bajos, sino que los niveles actuales de salario mínimo tampoco proporcionan a los trabajadores unos ingresos que permitan una vida digna. La pobreza de las personas que trabajan es una de las más altas de la Unión Europea y afecta a un tercio de los trabajadores rumanos.

La situación de Rumania no solo ha sido criticada por la Comisión de Expertos, sino también por las instituciones de la Unión Europea. En el marco del Semestre Europeo, Rumania lleva años recibiendo recomendaciones específicas por país en relación con el escaso alcance del diálogo social, los bajos salarios mínimos y la falta de criterios objetivos para fijar el salario mínimo.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que modifique inmediatamente —en plena consulta con los interlocutores sociales— su legislación y la ponga en conformidad con el Convenio.

Observadora, IndustriALL Global Union. Hablo en nombre de IndustriALL Global Union y me gustaría exponer a la Comisión el ejemplo práctico de los trabajadores de una planta de componentes de automoción de Rumania que decidieron formar un sindicato en 2019. Se trata de ilustrar cómo la legislación laboral rumana obstaculiza activamente la aplicación del Convenio.

Tras el registro del sindicato en la planta de automóviles, el primer escollo es el proceso de verificación relacionado con la representación de más del 50 por ciento de la plantilla. Según el artículo 52, C), *c)* de la Ley sobre el Diálogo Social, el sindicato no solo tiene que demostrar el número de afiliados en la planta ante el tribunal laboral competente, sino que también tiene que aportar un documento sobre el número total de empleados expedido exclusivamente por la empresa. Relacionando ambas cifras, el tribunal puede entonces determinar si se cumple el umbral de 50 más uno y, en consecuencia, si el sindicato está capacitado para la negociación colectiva.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el artículo 52, C), *c)* obliga al sindicato a presentar el documento de la empresa, pero no obliga a la empresa a emitir una declaración escrita sobre el tamaño de la plantilla. Por lo tanto, si no se pueden imponer sanciones es muy fácil que la empresa se niegue a hacerlo, bloqueando así la aplicación del Convenio antes incluso de que se haya iniciado la negociación.

En ese caso concreto, fue necesaria la intervención de IndustriALL Global Union, de la empresa matriz y de nuestro acuerdo marco global para que la dirección local rumana emitiera la carta requerida.

Además, se observó que la empresa, que no está obligada a reconocer a los representantes sindicales elegidos ni a hablar con ellos, siguió tratando persistentemente al dirigente sindical local como a un simple representante de los trabajadores (su antiguo estatus). Cuando finalmente se inició la negociación colectiva, la empresa utilizó otras dos particularidades de la legislación laboral rumana en detrimento del sindicato: el apartado 5 del artículo 129 para evitar que el periodo de negociación colectiva sea inferior a sesenta días; y el artículo 141 de la Ley sobre el Diálogo Social, que establece que solo se puede firmar un convenio colectivo entre los interlocutores sociales en doce meses. En este caso, la empresa prolongó las negociaciones hasta el periodo prenavideño, amenazando a los empleados con no pagar la habitual paga extra de Navidad en caso de que el sindicato decidiera emprender una acción colectiva. El sindicato tuvo que ceder y finalmente firmó un convenio colectivo que incluía un nuevo acuerdo salarial para 2020 a finales de ese año.

Cuando la empresa invitó al sindicato a las negociaciones salariales para 2021 en marzo de ese mismo año, el sindicato no pudo ejercer ninguna presión sobre la empresa porque, según el artículo 161 de la Ley sobre el Diálogo Social, el sindicato no podía iniciar ninguna acción colectiva y el acuerdo salarial era simplemente un apéndice del convenio colectivo existente.

Por falta de tiempo, tengo que parar aquí, pero estoy segura de que ha quedado más claro para la Comisión la manera en que la legislación laboral rumana impide la correcta aplicación y puesta en práctica del Convenio.

Representante gubernamental. Acojo con satisfacción las numerosas intervenciones que reflejan una diversidad de opiniones y puntos de vista sobre cómo deberían interactuar las distintas partes, informarse mutuamente y proporcionar una base útil para el examen. El Gobierno rumano está dispuesto a seguir colaborando estrechamente con la OIT y los interlocutores sociales para encontrar la mejor manera de avanzar en beneficio de todas las personas económicamente activas y de garantizar que sus derechos estén bien protegidos y representados.

Miembros empleadores. Los miembros empleadores han tomado buena nota de la información oral y escrita proporcionada por el representante gubernamental y del debate que ha tenido lugar a continuación. Nuestra principal recomendación a las autoridades gubernamentales es que promuevan más el diálogo social bipartito y que intensifiquen sus consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores si se prevén cambios legislativos en el ámbito del diálogo social.

Con el fin de mejorar la protección efectiva contra la discriminación antisindical y promover aún más la negociación colectiva, se proponen varias vías de mejora.

En primer lugar, por lo que respecta a la discriminación antisindical, es importante que el Gobierno facilite información detallada sobre: el número de casos de discriminación antisindical y de injerencia del empleador presentados ante las distintas

autoridades competentes; la duración media de los procedimientos en cuestión y su resultado, y las sanciones y reparaciones aplicadas en la práctica.

En segundo lugar, para promover la negociación colectiva e invertir el descenso de la tasa de cobertura creemos que es importante que los instrumentos legislativos ofrezcan más posibilidades de negociar y celebrar convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Esto les motivará más para entablar negociaciones con el fin de llegar a acuerdos equilibrados, teniendo en cuenta las necesidades de su sector o empresa.

En tercer lugar, hay que continuar con los recientes esfuerzos para permitir la negociación colectiva de los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado.

Los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar toda esta información en la próxima memoria periódica sobre el Convenio. Me gustaría concluir diciendo que el simple hecho de incluir en una ley que las partes deben trabajar juntas no creará un diálogo social sólido. Sobre todo, hay que reforzar los incentivos para que los interlocutores sociales se organicen libremente y negocien de forma libre y autónoma.

Miembros trabajadores. En primer lugar, me gustaría dar las gracias a quienes han contribuido a nuestro debate.

Los miembros empleadores afirmaron que el Convenio no prevé que la inversión de la carga de la prueba y de las sanciones fuera necesaria para proteger frente la discriminación antisindical. En su gran sabiduría, los redactores del Convenio consideraron útil hablar de protección adecuada. Este término permite abarcar, entre otras cosas, la inversión de la carga de la prueba o de las sanciones. De paso, esto permite tomar las medidas más adecuadas sin entrar en una tediosa lista.

Tampoco compartimos la opinión de los empleadores de que el actual umbral de representatividad no debe ser revisado. El artículo 4 del Convenio no especifica el umbral de representatividad. Sin embargo, todo lo que impida la negociación por parte de los sindicatos es contrario a este artículo. Por lo tanto, los umbrales de representatividad demasiado elevados, como ocurre en este caso, no están de conformidad con el Convenio.

Además, no podemos estar de acuerdo con los miembros empleadores cuando afirman que las negociaciones llevadas a cabo por los representantes de los trabajadores no estarían cubiertas por el Convenio. El concepto de negociación colectiva en el sentido de la OIT es uno e indivisible. No hay una negociación para los sindicatos y otra para el resto de la humanidad. Es lo mismo independientemente de quién lo lleve a cabo en nombre de los trabajadores. Es el concepto que se recoge en el Convenio núm. 98, el Convenio núm. 135 o el Convenio núm. 154, todos ellos ratificados por Rumania.

Como he dicho en mi intervención introductoria, la situación de las relaciones colectivas en Rumania no es casual. Es la consecuencia de los pasos atrás dados en 2011 bajo la presión de la troika. Estos cambios provocaron un desplazamiento del centro de gravedad de la negociación colectiva al nivel de la empresa.

Como hemos ilustrado, el cambio del umbral de representatividad en este nivel ha tenido un fuerte impacto sobre las organizaciones sindicales. Este impacto puede medirse fácilmente observando el colapso del número de convenios colectivos celebrados a nivel sectorial y nacional.

El derecho a la negociación colectiva que el Convenio garantiza a los sindicatos también se ha visto afectado por esta nueva configuración. Como prueba de ello, más del 92 por ciento de los convenios colectivos del sector privado han sido negociados por representantes elegidos. Pero más allá de los sindicatos, este estado de cosas también ha debilitado mucho la situación de todos los trabajadores, ya que más de un tercio de ellos cobran el salario mínimo. Tampoco insistiré en las consecuencias económicas y sociales de este empobrecimiento, con un importante aumento de la emigración que ha provocado una escasez de trabajadores en varios sectores.

Permítanme ahora reiterar los puntos clave para el Grupo de los Trabajadores. Corresponde al Gobierno proporcionar una protección eficaz y disuasoria contra los actos de discriminación antisindical. La cuestión del umbral de representatividad merece especial atención y, sobre todo, medidas urgentes. Por un lado, es fundamental revisar el umbral de representatividad a nivel de empresa. Por otro lado, es necesario revisar el procedimiento de elección de representantes permitiendo a las organizaciones sindicales presentar listas en todos los casos y garantizar la transparencia del procedimiento. Por último, pedimos al Gobierno que promueva y fomente la negociación colectiva a todos los niveles, incluido el nacional.

A fin de concretar estos elementos, pedimos al Gobierno que acepte una misión de alto nivel.

Presidenta. Ahora me gustaría realizar una consulta con el portavoz de los empleadores y con el portavoz de los trabajadores. El miembro trabajador de Rumania que no había podido conectarse antes acaba de hacerlo y le gustaría hablar. ¿Están de acuerdo los portavoces en que, excepcionalmente, le demos la palabra?

(Los dos portavoces indican que están de acuerdo.)

Miembro trabajador, Rumania. En las observaciones del informe de la Comisión de Expertos se hace hincapié en que, a través de sus disposiciones, la Ley sobre el Diálogo Social, aprobada en 2011, impone un requisito mínimo de 15 miembros fundadores de la misma empresa/unidad para formar un sindicato.

Cabe señalar que se trata de un obstáculo insuperable en un país en el que la mayor parte de los empleadores son pequeñas y medianas empresas, dado que representan el 92,5 por ciento de todas las empresas de Rumania, y tienen menos de 15 empleados. Por consiguiente, este requisito priva a más de 2,2 millones de trabajadores del derecho de sindicación. Los sindicatos afirmaron que, para cumplir con las disposiciones de la Constitución rumana (la Ley Básica), hay que especificar 15 empleados de la misma empresa o de varias empresas del mismo ámbito, lo que da la posibilidad de formar un sindicato incluso a nivel sectorial nacional.

Recordamos que la legislación prohíbe que los trabajadores despedidos y los pensionistas que lo deseen puedan afiliarse a sindicatos, aunque hayan participado en actividades sindicales. En el artículo 3 de la Ley sobre el Diálogo Social se establece qué personas tienen derecho a formar y/o afiliarse a un sindicato. Las categorías de personas mencionadas anteriormente no se incluyen expresamente. La invocación por parte del Gobierno del artículo 32 de la Ley sobre el Diálogo Social no es pertinente y no responde a la cuestión, dado que los estatutos de las organizaciones sindicales están sometidos a control judicial. Por lo tanto, el artículo 32 no se aplica *ex ante*, sino solo después de la aprobación de los estatutos por el juez. Así, los despedidos y jubilados solo pueden afiliarse a sindicatos si el juez está de acuerdo.

Quisiera señalar que, según las disposiciones de la Ley sobre el Diálogo Social, de las que también tomó nota la Comisión de Expertos, los jornaleros, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores con empleos atípicos, que constituyen aproximadamente el 25,5 por ciento del total de la población trabajadora de Rumania, no están cubiertos por la Ley y, en consecuencia, no pueden ejercer sus derechos sindicales.

En la actualidad, la mayor parte de los convenios colectivos, más del 80 por ciento, son negociados por representantes elegidos por los trabajadores, ya que los sindicatos considerados no representativos no tienen derecho a negociar en nombre de sus propios miembros. Aunque se ha solicitado una modificación de la Ley, en el sentido de que la negociación con representantes de los trabajadores no sindicados solo sea posible cuando no exista un sindicato al nivel de la negociación en cuestión, no se ha emprendido ninguna acción al respecto.

En 2010, todos los convenios/acuerdos colectivos fueron negociados y firmados por los sindicatos, mientras que, en 2017, solo el 14 por ciento de todos los convenios colectivos celebrados fueron negociados por los sindicatos y el 86 por ciento por los representantes electos de los trabajadores. Aunque el Convenio otorga el derecho a la negociación colectiva tanto a las organizaciones de trabajadores (sindicatos) de cualquier nivel como a los empleadores y sus organizaciones, la negociación colectiva se realiza principalmente con los representantes de los trabajadores no sindicados y no con los sindicatos.

La representatividad que permite la participación en la negociación es del 50 por ciento más uno del total de los trabajadores, lo que ha determinado una drástica disminución del número de convenios colectivos celebrados a nivel de empresa. La condición impuesta para celebrar un convenio colectivo sectorial, solo si la organización firmante representa al menos al 50 por ciento más uno de los trabajadores del sector, ha bloqueado la negociación colectiva a este nivel. Estas disposiciones legislativas de 2011 no representan el resultado de un acuerdo entre los interlocutores sociales ni de un debate público o parlamentario: fueron adoptadas e introducidas por ley, por el Gobierno.

Las consecuencias de estos cambios legislativos son principalmente las siguientes. En primer lugar, está la eliminación del convenio colectivo único a nivel nacional, la principal fuente de derecho en el ámbito de las relaciones laborales e industriales en Rumania. Más de 1 700 000 trabajadores, de un total de unos 5 millones, cobran el salario mínimo bruto establecido por el Gobierno. Más de 4 millones de trabajadores han abandonado Rumania para trabajar en el extranjero debido a la precariedad de las relaciones laborales.

En segundo lugar, se ha desmantelado la institución de la negociación colectiva en Rumania y se ha debilitado el papel de los sindicatos dentro de esta institución, en contra de lo dispuesto en la Constitución rumana, la Ley Básica (artículo 41, párrafo 5), que garantiza los derechos de negociación colectiva.

Permítanme subrayar de nuevo la gravedad de la situación de las relaciones laborales en Rumania y de la negociación colectiva, desmantelada desde 2011.

Conclusiones de la Comisión

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

Después de haber examinado la cuestión, y teniendo en cuenta las sumisiones del Gobierno y la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión tomó nota de que hay importantes problemas de cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica en lo que respecta a la protección contra la discriminación antisindical y la promoción de la negociación colectiva.

A este respecto, la Comisión pide al Gobierno de Rumania que:

- **garantice una protección adecuada, en la legislación y en la práctica, contra los actos de discriminación antisindical, de conformidad con el Convenio;**
- **recopile información detallada sobre el número de casos de discriminación antisindical e injerencia de los empleadores presentados ante las diversas autoridades competentes; la duración media de los procedimientos pertinentes y sus resultados, así como sobre la manera en que se aplica la carga de la prueba en los casos que afectan a los dirigentes sindicales y en relación con las sanciones y las medidas correctivas aplicadas en esos casos;**
- **garantice, en la legislación y en la práctica, que la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores no sindicalizados solo se realiza cuando no hay sindicatos al nivel respectivo, y**
- **enmiende la legislación a fin de permitir la negociación colectiva a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, de conformidad con el Convenio.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los puntos antes mencionados a la Comisión de Expertos antes de su reunión de 2021.

La Comisión también pide al Gobierno que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

El Salvador (ratificación: 1995)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social. Quiero expresar enfáticamente el compromiso del Gobierno de El Salvador liderado por el Presidente Bukele con el diálogo social tripartito y la profundización de la democracia como una herramienta esencial para la construcción de acuerdos para el desarrollo del país. Sabemos que solo unidos: empleadores, trabajadores y Gobierno podemos salir adelante.

Como país fundador de la OIT estamos comprometidos con la promoción de las normas constitutivas y la visión de la Organización. Por ello, luego de la Conferencia de 2019, donde me comprometí a reactivar el Consejo Superior del Trabajo (CST) a mi regreso al país, sin dilación hicimos los procedimientos necesarios para su conformación. Este fue un hito que puso fin a seis años de fractura del diálogo social tripartito de El Salvador y marcó un punto de partida para la construcción de grandes acuerdos para el desarrollo del país y el bienestar de la población salvadoreña. El CST inició sus reuniones y se llegaron a importantes acuerdos: como la construcción de la estrategia de empleo decente, para lo cual se contó con la cooperación de la OIT y se inició la implementación de una hoja de ruta constitutiva y participativa.

De igual manera, se conformó el Consejo Nacional del Salario Mínimo como un espacio tripartito cuyo proceso de elección fue libre y transparente contando con la total satisfacción de los trabajadores y de los empleadores. No obstante, con la llegada de la pandemia de COVID-19, que afectó a todo el mundo, tuvimos que replantearlo. Desde El Salvador vimos como otros países con mayor desarrollo y sistemas de protección más fuertes estaban teniendo serias dificultades con el manejo de la pandemia. Por ello, como Gobierno tomamos la firme decisión de proteger la vida y la salud de nuestra población, lo que implicó enfocar todos los esfuerzos en el manejo de la pandemia. Eso nos llevó, en un inicio, a establecer un cordón epidemiológico, una estricta cuarentena, así como acciones para educar y concientizar a la población; fortalecimos nuestro sistema de salud, construimos un hospital especializado y moderno diseñado en un programa de tratamiento ambulatorio de la COVID-19 y, más recientemente, estamos implementando un exitoso programa de vacunación. Por todo ello, nuestro país ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud como uno de los países más exitoso en el manejo de la pandemia.

Como Ministerio de Trabajo, estuvimos en constantes procesos de diálogo con las gremiales y empresariales y los representantes de trabajadores. Al igual que a todo el mundo, la pandemia nos ocasionó una contracción económica. Sin embargo, las medidas y políticas implementadas por el Gobierno en conjunto con amplios procesos de diálogo con los sectores ayudaron a minimizar los impactos económicos y sociales de la crisis. Por ejemplo, como Gobierno, en conjunto con el sector empresarial y trabajadores, diseñamos la Ley de Protección de Empleo, que contenía un amplio e histórico programa económico de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa y el sector informal, para brindar el apoyo financiero requerido en ese momento.

También uno de los grandes propósitos fue proteger las actividades económicas y los trabajadores que estaban realizando sus labores, por lo cual construimos junto a los

empleadores y trabajadores un protocolo general de bioseguridad y hemos diseñado de manera conjunta 2 636 protocolos adaptados a las condiciones particulares de los distintos rubros económicos y empresariales, para garantizar el resguardo de la salud y la vida tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Asimismo, informar a la honorable Comisión que hemos impulsado procesos que han fortalecido el diálogo social tripartito, como lo ha sido la construcción participativa del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo para el periodo 2020-2024, cuya construcción por primera vez fue dialogado con los empleadores y trabajadores de igual forma. Dicho plan estratégico refleja lo transversal que es el fortalecimiento del diálogo social tripartito.

En esa misma línea informo que hemos construido y validado con los empleadores y trabajadores el Sistema de Información de Mercado Laboral, instrumento que va a proveer información valiosa para la toma de decisiones y las orientaciones políticas públicas en materia laboral. Este sistema ha contado con la cooperación técnica de la OIT y es un instrumento que fortalecerá el diálogo social informado en El Salvador.

En el segundo semestre de 2020, con motivo de la reactivación económica, se conformó una mesa de diálogo con el sector empresarial en la que se estableció un plan para la reactivación económica ordenada y segura muy esencial por el aporte de las gremiales y empresariales y los trabajadores que de forma general fue muy contundente.

Además, en mi calidad de Ministro, yo invierto el 70 por ciento de mi tiempo en el diálogo social entre trabajadores y empleadores para buscar soluciones a los problemas que se prestan. Todos estos elementos me llevan a decir clara y contundentemente que en nuestra gestión el diálogo social en el país nunca se ha detenido y que, por el contrario, se ha fortalecido.

Desde nuestra llegada al Gobierno hemos sido transparentes y manifestado que somos un Gobierno con reglas claras, comprometidas en brindar certidumbre jurídica y crear un ambiente propicio para la inversión privada, para generar más y mejores empleos. Y, además, hemos dicho que lo único que no es negociable, en este Gobierno, son los derechos genuinos de los trabajadores.

Entendemos que como obra humana podemos tener algunos errores, pero nuestro espíritu de diálogo es claro y contundente. Trabajamos de la mano con el sector empleador porque está muy claro que son un actor importante en el desarrollo del país. Además, creemos que la gran mayoría de empresarios en nuestro país tiene una conducta apegada al derecho, pero existe una pequeña minoría que violenta leyes laborales, incluso leyes fiscales, en nuestro país. Con esas empresas debemos ser contundentes en la aplicación de la ley.

Por otra parte, también he pedido ampliar información sobre los casos de violencia sindical en el país. Como Gobierno estamos comprometidos a exigir justicia ante los actos de violencia sindical porque esto no puede quedar impune. Y no volvamos a tiempos pasados que fueron oscuros y dolorosos para el movimiento sindical en nuestro país. Desde nuestra llegada hemos tenido apertura a las expresiones del movimiento sindical y a quienes consideramos un actor importante y clave para el desarrollo del país.

El Gobierno de El Salvador es respetuoso de la libre expresión, durante los dos años de Gobierno han existido 37 manifestaciones antigubernamentales por diferentes motivos. No obstante, con orgullo les puedo decir que nuestros cuerpos de mantenimiento del orden no han utilizado ni una sola bala de goma; ni tan solo un bote

de gas lacrimógeno ha sido utilizado para reprimir a nuestro pueblo, como lo hicieron los Gobiernos anteriores.

El pasado 1.º de mayo, Día Internacional de la Clase Trabajadora, fue un día histórico en nuestro país. Tradicionalmente el movimiento sindical se expresa mediante manifestaciones en las calles y tradicionalmente las unidades de mantenimiento del orden ponen barricadas a tres cuadras de la casa presidencial, para que los manifestantes no logren accesar. Este pasado 1.º de mayo, por primera vez su servidor y otras autoridades del Gobierno, por indicaciones del Presidente Nayib Bukele, salimos a recibir al movimiento sindical y esas mismas unidades de mantenimiento del orden que en el pasado servían para reprimir al pueblo ahora abrieron las barricadas para que los representantes de los trabajadores pudieran pasar y fueran recibidos a casa presidencial y escuchados sus planteamientos. Esa es la forma en la que estamos trabajando ahora en El Salvador.

Sobre los casos de violencia sindical, en primer lugar, me referiré al Sr. Abel Vega, quien fue asesinado en el año 2010. Recientemente recibimos la notificación del ex fiscal general de la República, que archivó el caso del asesinato de este líder sindical debido a que no le había sido posible individualizar sus responsabilidades. Ante eso quiero informar, señora Presidenta, que he pedido en mi calidad de Ministro la reapertura del caso al nuevo fiscal. Ya que consideramos que las anteriores administraciones de la Fiscalía no han sido diligentes en la investigación de estos delitos. Para nosotros es de trascendental importancia hacer justicia y que estos actos no queden impunes.

Por otra parte, en el caso del vil asesinato del líder sindical Weder Arturo Meléndez, del Sindicato de la Alcaldía de San Salvador, Asociación de Trabajadores Municipales, ocurrido en agosto de 2020, nuestra respuesta ha sido contundente: hemos condenado públicamente este hecho indignante y hemos consolidado un amplio expediente donde se recopilan denuncias, entrevistas e información relevante para esclarecer la verdad, el cual hemos hecho llegar a la Fiscalía General de la República.

Nuestra voz ha sido fuerte y clara e inmediatamente solicitamos una reunión extraordinaria del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana para denunciar este cobarde acto, ante lo cual, el Consejo se ha pronunciado y ha condenado el hecho. Creemos que este acto debe sensibilizar a todos los Gobiernos de la región en la búsqueda de justicia para garantizar la no repetición de estos casos.

El expediente también se ha hecho llegar al Departamento de Libertad Sindical de la OIT a quien pedimos que le dé seguimiento. Estaremos informando de los avances en la aplicación de justicia de estos casos.

Nuestra misión es superar el estigma que se tiene del movimiento sindical, que lastimosamente en nuestro país y en la región, en lugar de verlos como defensores de derechos humanos, han sido mal vistos y denigrados, por lo cual recientemente hemos lanzado el Instituto de Formación Sindical para fortalecer sus capacidades técnicas. Su incidencia en la construcción de políticas públicas es una apuesta por pasar de la protesta a la propuesta y creemos que ese será un legado histórico para el movimiento sindical en nuestro país y en nuestra gestión.

Quiero informar que el diálogo social tripartito no se ha roto en nuestro país, todo lo contrario, hemos hecho las acciones para su reinstalación y estamos comprometidos a seguir buscando consenso a través del diálogo.

Quiero expresar que nuestra invitación al sector empleador y trabajador siempre ha sido abierta, porque reconocemos que no hay otra forma de salir adelante si no es con la unión de la fuerza de los tres sectores. Reiteramos que nuestra disposición de recibir la misión de contactos directos, hoy, es más vigente que nunca. Pueden visitar el país en el momento que consideren oportuno. También reiteramos nuestra solicitud de cooperación técnica de la OIT para apoyarnos en avanzar en el fortalecimiento del diálogo social tripartito en nuestro país.

Finalmente, reiteramos nuestro apego y respecto estricto a la normativa internacional en materia de derechos humanos y particularmente de los derechos laborales. Somos fieles promotores de los principios y normas que rigen esta Organización en beneficio de todos los sectores sociales. Compartimos con la comunidad internacional el anhelo para la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y con empleo decente para todos, donde el diálogo social tripartito, a nuestro juicio, es la piedra angular que guía estos procesos para el bienestar de nuestra población.

Miembros empleadores. Quiero empezar por agradecer el informe brindado por el Gobierno ante esta comisión, destacando la preocupación de lo que esto significa, toda vez que se trata de la cuarta vez consecutiva que se tiene que atender este mismo asunto ante una situación que, de fondo, permanece prácticamente en la misma condición que cuando se trató por primera vez. Recordamos con preocupación que en 2017, 2018 y 2019, centenario de la OIT, esta comisión discutió y adoptó conclusiones muy concretas, que incluían los pasos que el Gobierno debía dar, tanto en la ley como en la práctica, para aplicar el Convenio, un convenio de gobernanza muy relevante de la OIT que continúa sin cumplirse, a pesar de lo dicho por el representante gubernamental.

Considerando la brevedad que tengo para hacer mi presentación en este caso tan grave y tan urgente, con faltas reiteradas, invito a los miembros de la Comisión a retomar el informe de la Comisión de 2017, 2018 y 2019.

En los antecedentes del caso figuran expresiones de extrema preocupación, tanto de la Comisión de Expertos como de esta comisión, de las misiones de contactos directos de la Oficina, así como varias solicitudes de intervención urgente presentadas al Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, por parte de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), que es la organización más representativa y por la OIE, ante la interferencia gubernamental en la administración y funcionamiento de esta organización, que como he dicho es la más representativa.

Ataques a sus dirigentes, serias deficiencias en el funcionamiento del diálogo social y la consulta tripartita, en condiciones muy similares a las que de acuerdo con el Informe de la Comisión de Expertos y la realidad nacional viven las organizaciones de los trabajadores. Cuando discutíamos el caso en 2019, expresamos la sincera esperanza de que el nuevo Gobierno del Presidente Bukele, que había subido al poder hacía unos pocos días, tuviera la gran oportunidad de revertir esta grave situación, por la gobernabilidad del país, el fomento de las buenas relaciones entre los actores sociales y el Gobierno y el cumplimiento de las obligaciones provenientes del Convenio, entre otras cosas.

Al respecto, vale la pena recordar que una vez adoptadas las conclusiones del caso en 2019, el representante gubernamental tomó la palabra y dijo estar de acuerdo. Él pensaba rescatar algunas frases y párrafos de lo que mencionó, pero me parece que el mismo representante gubernamental ha tenido a bien reconocer que aceptó las conclusiones y se comprometió a cumplir con ellas, así como a recibir la misión de

contactos directos y la asistencia de la OIT, como el día de hoy lo ha reiterado, por lo cual me parece que será de suma importancia recoger esta aceptación y proceder en consecuencia.

El Gobierno del Presidente Bukele no solo no ha cumplido con lo dicho desde 2019, no solo no ha mejorado la situación del país, ni el buen funcionamiento de la consulta tripartita y el diálogo social en todas sus formas en el país, sino que se han agravado de manera sumamente preocupante; esto es, en el marco de un creciente periodo general, institucional, democrático y de Estado de derecho, al socavar la independencia de los poderes, acortando sus contrapesos y órganos de control, incluyendo la necesaria autonomía de la organización más representativa del sector empleador, que es la ANEP.

Para mayor claridad y conocimiento de la Comisión, procederé a detallar información concreta que así lo demuestra. El CST, entidad nacional creada para el diálogo social y la consulta tripartita, está inactivo desde 2013 a la fecha. De acuerdo con el Informe de la Comisión de Expertos y en contra de lo que ha mencionado el señor representante del Gobierno, el Consejo se reactivó en septiembre de 2019. Efectivamente, eso sí lo cumplieron. Celebraron tres plenarias, acordaron de manera tripartita trabajar el diseño de una política de empleo, se solicitó asistencia técnica de la OIT, que inició su trabajo, etc. Lo cierto es que desde el 12 de mayo de 2020, toda actividad del CST está suspendida, esta es la realidad y no la que plantea el representante gubernamental, so pretexto de la pandemia. El mundo no se ha paralizado, la OIT no ha dejado de funcionar, no podemos hacer a un lado el tripartismo, bajo el pretexto de que hay una situación de salud que pudiera impedir los trabajos de esta comisión.

No piensen que esto obedece a la pandemia, como lo he dicho, no. En este tiempo el Gobierno de El Salvador invitó a reuniones informativas a organizaciones empresariales, socias de la ANEP, que pertenecen a sectores económicos con una fuerte regulación estatal, que dependen de permisos y autorizaciones y que están sujetos a sanciones, lo que los hacen especialmente vulnerables para aceptar participar y para exigir que el diálogo se realice a través de la ANEP, entidad más representativa de los empleadores de El Salvador, y a través del CST.

Tal vez sean estas reuniones, a las que por cierto no han invitado a la ANEP, como ya he mencionado, a las que se refiere el representante gubernamental; insisto, la ANEP no ha sido convocada a estas reuniones, y es la organización más representativa del país del que estamos hablando.

En congruencia con esta actitud de incumplimiento, el Gobierno se ha negado a juramentar directores selectos y nombrados por los empleadores en entidades tripartitas, el 12 de mayo de 2020. El Presidente de la República, actuando en contra de la independencia y autonomía que tienen las organizaciones de trabajadores y de empleadores, desconoció como interlocutor ante las organizaciones de empleadores al presidente de la ANEP, quien apenas trece días antes había sido electo por unanimidad de las 48 organizaciones de los diferentes sectores productivos del país que la congregan, ofreciendo, el Gobierno, que todo regresaría a la normalidad cuando eligieran a un nuevo presidente, lo cual es evidentemente un acto de injerencia y una flagrante violación a la independencia de la ANEP.

Así se han suscitado una serie de eventos, incluso en plena celebración de la 109.ª reunión de la Conferencia, el lunes 7 de junio, el Gobierno de El Salvador lanzó una supuesta nueva asociación empresarial formada por microempresarios, a quienes pretende convertir en los interlocutores frente al Gobierno. De esta manera, se continua con la práctica de crear falsos interlocutores para evadir el diálogo social con la ANEP,

como entidad más representativa de los empleadores en El Salvador: una simulación inaceptable, que destruye el tripartismo y atenta contra la esencia de la OIT.

Los hechos presentados dan cuenta del desprecio extremo por el diálogo social y el incumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de El Salvador al ratificar el Convenio. La consulta tripartita y el diálogo social efectivo y de buena fe solo pueden darse en un clima en el que se garantice el Estado de derecho, desprovisto de toda agresión, interferencia o atropello. Como podrán observar, esto es un asunto de los casos más serios de incumplimiento reiterado de los convenios que voluntariamente ha ratificado El Salvador. Esperamos que el Gobierno tenga basado el éxito de esta participación, como lo anunció en sus redes sociales antes de venir, en el cumplimiento del contenido del Convenio y en los hechos, con actos tangibles y resultados comprobables y no solo con su palabra, lamentablemente incumplida hasta hoy. Estaremos muy atentos al desarrollo de esta discusión.

Miembros trabajadores. Es la cuarta vez consecutiva que la Comisión tiene que examinar la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de El Salvador. Después de tantas comparecencias ante nuestra comisión, esperábamos ser testigos de algunas mejoras en lo relativo al pleno cumplimiento del Convenio. Desgraciadamente, no es así. De hecho, la situación se ha deteriorado mucho desde nuestra última discusión, lo cual es lamentable. Los miembros trabajadores quieren señalar a la atención de la Comisión las cuestiones siguientes.

En primer lugar, en el Informe de la Comisión de Expertos se indica que, tras seis años de inactividad, el CST reanudó por fin sus funciones en 2019. Sin embargo, las esperanzas de que se restableciera el diálogo tripartito en el país se desvanecieron rápidamente, ya que el CST solo celebró tres reuniones. Después de noviembre de 2019, el CST simplemente no volvió a reunirse. Es evidente que esto es muy mala señal en cuanto al compromiso del Gobierno de respetar y garantizar las consultas tripartitas.

Sobre la base de los comentarios de la Comisión de Expertos, observamos que, durante la última sesión celebrada hace dos años, el CST debatió la «Propuesta metodológica y la hoja de ruta a seguir para la construcción de la Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente». No obstante, el Gobierno no proporcionó información sobre el resultado de las discusiones, ni acerca del seguimiento dado a las recomendaciones formuladas.

Recordamos que, al ratificar el Convenio, el Gobierno de El Salvador se comprometió a poner en práctica procedimientos que aseguraran consultas efectivas sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT y a que, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 5 del Convenio, las consultas se celebraran al menos una vez al año.

Asimismo, en el artículo 3 del Convenio se establece que, a efectos de las consultas tripartitas, los representantes de los trabajadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas. El Gobierno incumple esta disposición ya que no respeta la libre elección de los representantes de los trabajadores y procede unilateralmente a la designación de los mismos.

Además de esto, queremos destacar que los procedimientos de registro de los sindicatos en El Salvador son interminables y arbitrarios, dado que conceden plenas facultades a las autoridades para retrasar el registro de los sindicatos. Recordamos que, según la legislación salvadoreña, los sindicatos deben solicitar la renovación de su personería jurídica ante las autoridades cada doce meses. Sin este registro, los sindicatos pierden su personería jurídica, lo que les impide funcionar como sindicatos,

poseer bienes y cuentas bancarias legalmente y realizar cualquier actividad sindical, incluida la negociación colectiva.

En este contexto, los miembros trabajadores comunican a la Comisión que, en enero de 2021, el Gobierno decidió unilateralmente retirar las credenciales a todos los sindicatos democráticos. Este tipo de práctica no ofrece las condiciones marco necesarias para las consultas tripartitas.

Por último, debemos recordar que, como se menciona en el artículo 1 del Convenio, existe un estrecho vínculo entre este convenio y la libertad sindical. En este sentido, lamentamos los actos de intimidación y las amenazas que se han dirigido a miembros y dirigentes de sindicatos independientes en el país. Ha habido denuncias preocupantes sobre dirigentes sindicales que han recibido amenazas y han sido seguidos por individuos desconocidos en motocicletas, cuando además sus teléfonos y comunicaciones están intervenidos. Recordamos que los ataques, la intimidación, las amenazas y el acoso no son compatibles con el Convenio.

Miembro trabajadora, El Salvador. Teniendo en cuenta la definición de diálogo social desde la OIT, que considera indispensable para el cumplimiento del Convenio el respeto del ejercicio pleno a la libertad sindical, exigimos a la ANEP que respete el derecho humano a la libertad sindical, a la creación de sindicatos, sin ninguna restricción limitante o coacción, a la negociación colectiva y a la huelga en todos los sectores productivos; y al Gobierno que sea el garante de la tutela del cumplimiento de estos derechos.

Condenamos el doble discurso de la ANEP, quien argumenta el incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno, siendo estos los que tienen la exclusividad de la representatividad del sector empleador en todas las instancias paritarias y tripartitas.

Rechazamos todo tipo de injerencia por parte de la ANEP respecto a la representación sindical, buscando favorecer aliados o afines a ellos, pretendiendo deslegitimar a organizaciones legítimas y representativas. Exigimos a la ANEP que respete la autonomía e independencia que tenemos reconocidas las asociaciones sindicales, en virtud del Convenio núm. 87, para elegir a nuestros representantes.

Respaldamos las recientes reformas a las diferentes instituciones oficiales autónomas con el objetivo de democratizar la participación de la representación del sector empleador y la finalidad de que su gobernanza esté acorde a lo que establece el Convenio, espacios que históricamente han estado controlados por la ANEP. Pedimos que estas instancias funcionen sobre la base del interés social y no sobre el privilegio de los intereses económicos de la gran empresa.

Por tanto, exigimos que, al igual que los sindicatos, los representantes de los empleadores deben ser elegidos, y no designados de forma libre, y en una relación de igualdad de los miembros. Es de nuestro interés que las medianas y pequeñas empresas participen y sean bien representadas en esas instancias y que no sea la ANEP la que se imponga como único representante de ese sector.

El Convenio establece los procedimientos de consultas tripartitas y el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados. Al respecto, queremos reconocer la disposición y voluntad política de este Gobierno, a través del Ministro de Trabajo, quien ha iniciado el proceso de gestión para la ratificación de convenios importantes de la OIT, entre ellos: el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Reconocemos que, a pesar de la situación que se ha vivido a raíz de la afectación de la pandemia de COVID-19, el Gobierno ha hecho esfuerzos para propiciar las condiciones de diálogo social tripartito. Para ello, se han venido realizando reuniones de forma virtual y, en algunas ocasiones, de forma presencial en las cinco instancias tripartitas en las que se incluye el CST, respetando los protocolos de bioseguridad; priorizando la salud y la vida de los trabajadores.

Reiteramos, en nuestra calidad de representantes del sector laboral y como mandantes de la OIT, nuestro apoyo a las acciones que se encuentra realizando el Gobierno de El Salvador y no compartimos que se quiera seguir incluyendo a nuestro país en la lista corta, lo que realmente necesitamos es el apoyo técnico de la OIT y que se envíe una misión de contactos directos para que verifique la veracidad de la situación planteada por nuestra parte.

No pueden lograrse términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo, y desarrollo para el beneficio de todos sin la participación activa de los trabajadores, empleadores y Gobierno mediante el diálogo social. Esperamos que las conclusiones para este caso fijen elementos claros y concretos y tiempos precisos que permitan adoptar de forma urgente un plan para superar los problemas identificados en este debate, garantizando el pleno cumplimiento del Convenio.

Miembro empleador, El Salvador. Hemos escuchado con atención las explicaciones que ha dado el Gobierno de El Salvador sobre el incumplimiento del Convenio, las cuales están alejadas de lo que sucede en mi país.

Hace dos años, en esta misma comisión, expresamos nuestro optimismo como resultado del compromiso que asumió el nuevo Gobierno de cumplir los convenios internacionales y someterse a los mecanismos de control de la OIT. Sin embargo, lo que hoy tenemos en El Salvador es un acoso sistemático al más alto nivel del Estado, en la figura del Presidente de la República, en contra del presidente de la ANEP y en contra de la misma ANEP.

El objetivo es presionar hasta que el presidente de la ANEP renuncie a su cargo. Esta gravedad nos ha llevado, con el apoyo de la OIE, a solicitar la intervención urgente del Director General de la OIT. Los empleadores deben seguir siendo libres para elegir a sus representantes.

El 1.º de mayo, primer día de la nueva legislatura con mayoría del Presidente de la República, los diputados destituyeron a la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y al fiscal general. Ahora mismo, el Presidente de la República tiene el control total de los tres órganos del Estado y ha eliminado cualquier entidad que ejerza los balances y contrapesos. Pero el Gobierno va por más. Ahora quiere el control total del aparato productivo, lo cual fue anunciado públicamente el 1.º de junio de 2021, con ocasión del segundo aniversario de su toma de posesión.

El Presidente de la República anunció en su discurso: «El quinto paso es liberarse del aparato ideológico». Dos días después, a través de sus cuentas personales de Twitter y de Facebook, expresó lo siguiente: «Este día he enviado 23 iniciativas de ley a la Asamblea Legislativa, para remover a la ANEP de las directivas de las autónomas y así ponerlas a trabajar verdaderamente al servicio de la gente. El quinto paso en nuestra lucha inicia. Ahora los verdaderos empresarios estarán representados en las autónomas y velarán por los verdaderos intereses de la empresa privada en su conjunto». Los directivos han sido minorías en las juntas directivas de las tripartitas y paritarias y

aportan su experiencia profesional y empresarial para el mejor desempeño de estas entidades.

Las mencionadas reformas fueron aprobadas ese mismo día. Y con ellas, el Presidente de la República se atribuye a sí mismo la facultad de nombrar a directivos que supuestamente representarán a los empleadores y facultad para destituirlos.

Todo esto es gravísimo, no solo porque viola el Convenio, sino porque muestra claramente el carácter autoritario del Gobierno. El denominado «quinto paso» elimina la independencia que tienen las organizaciones de empleadores para nombrar de manera libre y autónoma a sus representantes. Por ello, nos parece fundamental que se inste al Gobierno a que tome sin demora, las medidas necesarias para modificar los 23 decretos aprobados el 3 de junio de 2021, a fin de que cumplan con las garantías establecidas en el Convenio. Similar conclusión fue adoptada por esta comisión en 2016.

Ahora, necesito hacer un breve resumen sobre las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2019, las cuales el Gobierno no solo no cumplió, sino que además ha actuado en contra. El Gobierno ha continuado interfiriendo en la constitución de organizaciones de empleadores, a través del impulso a cooperativas y microempresas como representantes de los empleadores. No ha consultado a las organizaciones más representativas para establecer reglas claras que reactiven y pongan en funcionamiento del CST.

El Gobierno solo reactivó de manera temporal, durante seis meses, el CST, el cual sigue inactivo. El Gobierno inició hace apenas cuatro semanas, y solo por escrito, el proceso de sumisión de tres convenios y siete recomendaciones de la OIT, pero al margen y fuera de un inactivo consejo superior del trabajo. El Gobierno sigue sin juramentar a los directores nombrados por la ANEP en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Autoridad Marítima Portuaria, y el Centro Internacional de Ferias y Convenciones. El Gobierno no ha respetado la autonomía de las organizaciones más representativas de empleadores, al modificar las 23 leyes mencionadas anteriormente. No hubo misión de contactos directos antes de la 109.ª Conferencia.

Durante los últimos dos años, las organizaciones de empleadores hemos sufrido violencia, acoso y exclusión de parte del Gobierno a través de todos los medios posibles, lo cual es contrario a los convenios fundamentales de la OIT. Por ello, nos causa suma preocupación el anuncio del Gobierno del denominado «quinto paso», que puede significar una profundización de estos actos. A todos nos conviene el diálogo social como instrumento en la búsqueda de soluciones para impulsar el desarrollo, atraer inversiones y generar empleo decente, respetando la Constitución de la República, el marco normativo nacional y los convenios internacionales.

Por ello hemos recurrido a la OIT. Y por ello le solicitamos a esta comisión que adopte las conclusiones que planteará el vocero empleador.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, suscriben esta 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, tal y como están consagrados en los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos sobre derechos humanos.

Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica de cualquier país, y que un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobiernos es la base de un crecimiento sólido y sostenible, y de sociedades inclusivas.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de El Salvador y nos comprometemos a reforzar nuestra cooperación con este país a través de lazos políticos y comerciales.

El Acuerdo de Diálogo Político y Cooperación entre la Unión Europea y Centroamérica, que entró en vigor en 2014, y la aplicación provisional del pilar comercial del Acuerdo de Asociación UE-América Central desde 2013 proporcionan un marco para el desarrollo de nuestra asociación, incluida la cooperación en materia de comercio y desarrollo sostenible, en particular de cara a la aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, de los Convenios fundamentales de la OIT.

Observamos con profundo pesar que no se ha avanzado en el cumplimiento del Convenio y que el diálogo social sigue siendo deficiente en el país, a pesar de que el caso ya se ha discutido en las tres últimas reuniones de la Comisión, incluso como caso grave en 2017.

Celebramos la inauguración y la primera sesión del CST, en septiembre de 2019, y las medidas adoptadas por el Gobierno para iniciar el diálogo social y reactivar el CST tras el Informe de la Comisión de 2020. Saludamos la finalización de la Política Nacional de Empleo Decente con la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, tomamos nota de las observaciones de la ANEP en las que se denuncian actos de intimidación contra su recién elegido presidente. Pedimos al Gobierno que proporcione más información con respecto a estos alegatos, así como información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas para garantizar el funcionamiento efectivo del CST y acerca del contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas en el marco del CST.

Lamentablemente, tomamos nota de las observaciones de la Comisión según las cuales el Gobierno no ha facilitado información sobre las consultas tripartitas celebradas en relación con la propuesta de protocolo con lineamientos sobre el procedimiento de sumisión, ni en lo relativo a los progresos realizados para su adopción.

La Unión Europea y sus Estados miembros se suman al reiterado llamamiento de la Comisión para que transmita sin más demora información actualizada sobre esta cuestión.

El Gobierno tampoco ha proporcionado información en su memoria sobre las consultas tripartitas celebradas sobre cuestiones relacionadas con normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio. Solicitamos una vez más al Gobierno que cumpla estas obligaciones de presentación de información.

Asimismo, pedimos al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para promover el tripartismo y el diálogo social en el país en el marco de la asistencia técnica de la OIT y sobre sus resultados. Instamos al Gobierno a que cumpla de forma constructiva y real su compromiso de aplicar efectivamente en la legislación y la práctica todos los convenios de la OIT ratificados, incluidos los convenios fundamentales y el Convenio sobre la consulta tripartita.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con una participación conjunta y constructiva con El Salvador, en particular mediante proyectos

de cooperación, cuyo objetivo es reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión.

Miembro gubernamental, Barbados. Hago esta declaración en nombre del **Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**. Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno de la República de El Salvador, a través del Ministro de Trabajo y Previsión Social, sobre el cumplimiento del Convenio.

El Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe tiene en cuenta que el Informe 2019-2020 de la Comisión de Expertos recoge, entre otras cuestiones, la siguiente cita:

> … el 16 de septiembre de 2019, una vez designados los representantes del sector gubernamental, trabajador y empleador, se procedió a la instalación y celebración de la primera sesión del CST. El Gobierno proporciona en su memoria una lista de los representantes del sector gubernamental, empleador y trabajador elegidos […]. Durante dicha sesión, los miembros del CST aprobaron de manera unánime un comunicado en el que informaron a la comunidad nacional e internacional de la reactivación del mismo y solicitaron a la OIT que continuar[a] proporcionando asistencia técnica al respecto […].
>
> El 14 de octubre de 2019, se celebró la segunda sesión del CST, en el marco de la cual se aprobó de manera unánime la elaboración de una Política Nacional de Empleo Decente con la asistencia técnica de la OIT. El 6 de noviembre de 2019, se celebró la tercera sesión, en la que se debatió, entre otros asuntos, la «Propuesta metodológica y la hoja de ruta a seguir para la construcción de la Estrategia Nacional de Generación de Empleo Decente.

La pandemia de COVID-19 nos ha afectado a todos. Nos hemos enfrentado a una crisis sin precedentes y seguimos afrontando nuevos retos cada día. Como dijo el distinguido representante de El Salvador, en su país, cada sector, tanto empresarial como laboral, tenía sus propios problemas a consecuencia de la pandemia, por lo que necesitaban un apoyo adaptado a sus necesidades específicas. Ante esta situación extraordinaria, el CST dejó de reunirse, pero esto no significó una ruptura del diálogo social tripartito en El Salvador, que siguió funcionando y dio lugar a la elaboración de protocolos de bioseguridad generales y específicos para cada sector de la economía, así como a la discusión sobre medidas económicas para minimizar las repercusiones de la COVID-19, y sobre una reapertura gradual y ordenada de la economía. Tanto los grupos de empleadores como de trabajadores participaron activamente en estos procesos.

Asimismo, en 2019, al final de la reunión de la Comisión, se instó al Gobierno de El Salvador a aceptar una misión de contactos directos, que fue aceptada por el Ministro Castro, en nombre del Gobierno de El Salvador. Debido a la pandemia, aún no se ha llevado a cabo. Sin embargo, durante su visita de trabajo a Ginebra en mayo de 2021, el Ministro Castro reafirmó ante la Directora del Departamento de Normas Internacionales de la OIT la voluntad de su Gobierno de recibir dicha misión lo antes posible.

A la luz de lo anterior, alentamos al Gobierno de El Salvador a proseguir su compromiso de aplicar el Convenio en la legislación y la práctica, y también animamos a la OIT a continuar prestando asistencia técnica al Gobierno.

Miembro empleador, Guatemala. Es un honor dirigirme a ustedes, represento al sector empleador de Guatemala, pero en esta ocasión me voy a pronunciar respecto de la queja promovida por el sector empleador de El Salvador ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) contra el Gobierno.

Como todos sabemos, el Convenio es fundamental para llevar adelante el diálogo social, y facilita que los Gobiernos, junto con las organizaciones más representativas de

trabajadores y empleadores, logren acuerdos tripartitos en beneficio del desarrollo de un país. Sin embargo, en El Salvador existe una violación continuada al Convenio de parte del Gobierno, que ha mantenido inactivo desde 2013 el CST, órgano tripartito de trascendente importancia y de consulta obligada, y que solo fue reactivado transitoriamente entre septiembre de 2019 y marzo de 2020.

El actual presidente de la ANEP fue electo por unanimidad por las 48 organizaciones socias de dicha entidad gremial el 29 de abril de 2020. También fue nombrado vicepresidente de los empleadores ante el CST. Trece días después, sin justificación alguna, el Gobierno, a través de un *tweet* del Presidente de la República, decide desconocer el nombramiento y gira instrucciones a sus funcionarios para no reunirse con la ANEP. Desde entonces, el Gobierno de El Salvador no ha convocado ninguna sesión del CST. Y desde entonces, el Presidente de la República mantiene una fuerte y permanente campaña de desprestigio, intimidación y acoso contra el presidente de la ANEP, presionando a las organizaciones de empleadores socias para que lo destituyan, en una clara injerencia en la autonomía e independencia que tienen las organizaciones de empleadores para elegir libremente a sus representantes. Esto es una clara violación al Convenio núm. 87.

Los empleadores hacemos un llamado al Gobierno de El Salvador para que reactive sin demora el CST, con la participación de la ANEP, como la organización más representativa de los empleadores de El Salvador; cese de inmediato las presiones que realiza a las organizaciones de empleadores socias de la ANEP con el objeto de buscar la destitución de su presidente, y acepte una misión de contactos directos de la OIT antes que finalice el presente año.

Miembro trabajador, Argentina. La Comisión de Expertos ha reiterado una serie de observaciones al Gobierno de El Salvador, urgiéndolo «a que estableciera sin demora, y en consultación previa con los interlocutores sociales, reglas claras y transparentes para la designación del sector trabajador en el CST que respetasen el criterio de representatividad».

El desconocimiento de estos criterios básicos desde hace ya cierto tiempo ha motivado que el Gobierno sea nuevamente convocado a esta comisión, a efectos de establecer un diálogo constructivo y colaborar en una salida a los problemas planteados, de tal forma que en definitiva se permita en el país el ejercicio del derecho a la libertad sindical en su plenitud, mediante la facilitación de la participación de todas las organizaciones representativas de trabajadores en las instancias tripartitas existentes en el país.

La regla del tripartismo, y consiguientemente el reconocimiento de la representación genuina de las organizaciones de trabajadores y empleadores en los ámbitos que se generen a nivel nacional, es un principio básico de la OIT y es asimismo un instrumento trascendente para permitir que las organizaciones sindicales puedan hacer llegar sus puntos de vista y establecer un diálogo social fructífero en las cuestiones relativas a las relaciones laborales, mejorando así la calidad de esas relaciones y de las condiciones de trabajo.

Siendo para la OIT un valor esencial, el tripartismo reposa en una cuestión previa, como es el respeto a la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales, lo que implica naturalmente que las mismas sean reconocidas como interlocutores legítimos de la representación de los trabajadores y trabajadoras, sin intervención alguna de la autoridad laboral. El tripartismo sin reconocimiento de todas las organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores y trabajadoras no

cumple con el Convenio ni cumple con el «funcionamiento efectivo» del CST, tal como lo demanda la Comisión de Expertos.

Tomamos nota del pedido de asistencia técnica del Gobierno de El Salvador.

Miembro empleadora, República Dominicana. Agradecemos que nos conceda el uso de la palabra para referirnos al caso de El Salvador, que representa una violación continua por parte del Gobierno de El Salvador al Convenio, el cual, como es conocido de todos, es un instrumento fundamental para impulsar el diálogo social y la consulta tripartita. Resaltamos que la instancia creada al amparo del Convenio, el CST, no sesiona desde 2013, siendo el mismo temporalmente reactivado por seis meses, que finalizaron en marzo de 2020.

Resulta preocupante que los avances notados por la Comisión de Expertos en su informe de 2020 han dejado de existir, con el consabido deterioro de cualquier práctica que procure y fomente el diálogo social. A raíz de esta situación, ha resultado imposible abordar temas de alto interés nacional, como la política nacional de empleo, o realizar consultas tripartitas sobre procesos de sumisión de convenios y recomendaciones emanados de esta casa. En condiciones precarias, como las que se exhiben en este caso, los procesos de diálogo y de concertación social no generan los aportes que está previsto generar, debilitando la gobernanza en un momento de excepción originado por una coyuntura política, sanitaria y socioeconómica totalmente adversa.

Destacamos, adicionalmente, que la ausencia de proceso de diálogo real se fundamente en la intención del Gobierno de El Salvador de invitar a reuniones informativas a representantes de sectores económicos con una fuerte regulación estatal de permisos, autorizaciones y sanciones, lo que les hace especialmente vulnerables, para negarse a participar y para exigir que el diálogo social se realice a través de la ANEP, entidad más representativa de los empleadores en El Salvador, y a través del CST.

Ante este proceder, desacertado y malintencionado de parte del Gobierno de El Salvador, instamos a que la Comisión actúe con determinación para evitar que año tras año se continúen desconociendo los principios del diálogo social, presentes en el Convenio. Llamamos la atención de los portavoces de los empleadores y de los trabajadores para acordar conclusiones que permitan superar esta situación.

Miembro trabajadora, Italia. Hablo en nombre de la Confederación General Italiana del Trabajo, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores y la Unión Italiana del Trabajo. El Convenio ratificado por El Salvador el 15 de junio de 1995 y por el cual el mismo es convocado nuevamente a esta comisión, es un instrumento básico para instaurar prácticas democráticas, siendo clave además para dar curso al tratamiento de temas relativos a las normas internacionales, que requieren una mayor atención y constituyen el instrumento fundamental para el pleno respeto de los derechos humanos en el ámbito del trabajo. Según lo establecido en el artículo 2, párrafo 1, del Convenio, se debe fortalecer las instancias de consulta tripartita. Sin embargo, algunos acontecimientos recientes evidencian como el Estado salvadoreño, y en particular el Gobierno del Presidente Nayib Bukele, demuestra poco interés en hacer efectivo este mandato.

El hecho más concreto relacionado con el CST, se registra con la queja presentada por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, según la cual esta instancia dejó de funcionar entre 2013 al 2019. Esto ha dado pie a la apertura del caso núm. 3054 en 2013, el cual aún está en curso. Si bien el CST se reactivó en octubre del 2019 y ha estado inactivo desde marzo de 2020 ante la no convocatoria por parte del Ministerio de Trabajo. Sin dejar de considerar el factor de la pandemia, es notorio que el diálogo social,

en el principal órgano institucional para llevar a cabo acuerdos nacionales, pasa por un grave impase de inefectividad.

Junto a esto, en comunicaciones recientes, el propio Presidente Bukele ha indicado que dio orden de remover a miembros de la organización mayoritaria de empleadores ANEP de una serie de instituciones autónomas, bajo el argumento de ponerlas al servicio de la gente, colocando en su lugar a lo que denomina «representantes de la verdadera empresa privada». La ANEP denunció a la Comisión de Expertos que el Gobierno viene impidiendo el diálogo entre funcionarios públicos y ellos mismos, y que denigra públicamente a esta organización y fomenta rechazo por parte de la ciudadanía hacia sus representantes. Las anteriores prácticas son claramente violatorias del artículo 3, párrafo 1, del Convenio, el cual establece que los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas existentes.

Miembro empleador, México. Esta comisión, en junio de 2019, como ya se ha expuesto, instó nuevamente al Gobierno de El Salvador a que se abstuviera de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a que facilitara, de conformidad con la legislación nacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores. Es preocupante para el sector empleador, conforme a la información recibida, que el Gobierno de El Salvador siga incumpliendo con sus acciones y siga incumpliendo el Convenio, y que actúe al margen y fuera del CST de El Salvador, aun cuando haya expresado su voluntad de someterse a las conclusiones de esta comisión.

Como ya lo mencionó la portavoz de los trabajadores es incuestionable que el diálogo social es un instrumento que le puede servir a El Salvador para impulsar el fortalecimiento de las empresas y crecimiento de las inversiones, y en consecuencia para la generación de más y mejores empleos.

Nos sumamos al planteamiento ya hecho por el portavoz de los miembros empleadores. Por ello, invitamos al Gobierno de El Salvador a que se comprometa ante esta comisión a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de que finalice este año; a impulsar el diálogo social y propiciar que, con la participación de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, se emitan reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes, que permitan reactivar sin demora el CST, y a respetar la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, así como a abstenerse de realizar acciones que impliquen una intromisión.

Miembro empleadora, Argentina. Lamentamos que todo el trabajo y los esfuerzos de la Comisión no hayan dado frutos, y que sus recomendaciones continúen siendo desconocidas por el Gobierno de El Salvador; más aún, luego de haber escuchado en la sesión de 2019 las declaraciones del Gobierno sobre su disposición a reinstalar el CST, y hoy nuevamente, en lo referido a recibir la asistencia técnica de la OIT para promover y reforzar el tripartismo y el diálogo social en el país, objetivos que están lejos de haberse concretado.

Lamentamos, que la reinstalación del CST se haya limitado al periodo entre septiembre de 2019 y mayo de 2020, y en la práctica, no haya estado acompañada por mecanismos claros y transparentes para la designación de los representantes de los actores sociales.

El Convenio es claro al establecer que son los actores sociales quienes deben elegir a sus representantes libremente a través de sus organizaciones más representativas.

Llamamos la atención sobre la información presentada por los miembros empleadores de El Salvador, especialmente sobre el desconocimiento por parte del Gobierno de El Salvador del presidente electo por la ANEP en mayo de 2020; así como la intimidación a los representantes del sector privado y la intromisión del Gobierno en la vida interna de las organizaciones de empleadores.

Estamos frente a un caso de persistente incumplimiento de las obligaciones del Convenio. Hay evidencia contundente y hemos escuchado testimonios de los actores sociales dando cuenta de que los organismos tripartitos del país no están funcionando adecuada ni legítimamente constituidos, de manera tripartita. Esperamos que a la luz de este debate se modifique cuanto antes esta situación y se aproveche la oportunidad para trabajar en la creación de las condiciones necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio y asegurar la debida representación de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en los mecanismos de diálogo social.

Miembro empleador, Honduras. Compartimos la gran preocupación de la ANEP por la violación reiterada del Gobierno de El Salvador no solo del Convenio, sino también del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98, y también de la Constitución de la OIT y del artículo I, literal *d)* de la Declaración de Filadelfia. En atención a la violación continuada por parte del Gobierno de El Salvador al Convenio, pedimos a la Comisión que exija a este Gobierno lo siguiente: 1) el CST debe de ser respetado como un espacio neutro, objetivo y sin injerencia en su funcionamiento, que promueve el diálogo social, garantizando la autonomía de los interlocutores sociales para la consecución de los acuerdos que conllevan bienestar y desarrollo para El Salvador de manera tripartita; 2) el diálogo social que se sostenga en el CST debe enmarcarse en los artículos 2 y 5 del Convenio, poniendo en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los interlocutores sociales y el Gobierno, y 3) invitamos a esta comisión a que designe una misión de contactos directos de la OIT, antes que finalice el 2021 y que asesore y acompañe a los representantes legítimos de los empleadores, a través de la ANEP, los trabajadores y el Gobierno en la formulación de un marco normativo y operativo que garantice la reactivación y continuidad del CST.

Lamentamos que el Gobierno de El Salvador no pueda reconocer a la ANEP, que es la organización empleadora más representativa de la fuerza productiva y económica de El Salvador, aglutinando en su seno 50 entidades gremiales pertenecientes a 55 subsectores económicos y más de 15 000 empresas. Con esta representatividad detallada y que responde a lo que manda el artículo 1 del Convenio, estamos convencidos que la ANEP, como organización empresarial, contribuye al fortalecimiento de la libre empresa y la participación activa en el diálogo social que es necesaria para el fortalecimiento de la democracia. El Gobierno no puede, ni debe, inmiscuirse en las decisiones de los órganos del sector privado.

Miembro empleadora, Costa Rica. Desde que la OIT se creó, ha promovido la cooperación entre empleadores, trabajadores y Gobiernos, lo cual permite la justicia social, a través del diálogo social. El Convenio permite que, a nivel interno de cada país, se asegure la participación de empleadores y de trabajadores, por esta razón, este convenio es una de las normas del trabajo más importantes desde el punto de vista de la gobernanza de OIT. El artículo 1 del Convenio establece claramente que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores son aquellas que gozan del derecho de libertad sindical, principio que además significa que los Estados deben de abstenerse de interferir en la conformación de dichas organizaciones.

Por esta razón, el sector empresarial costarricense considera que sienta un mal precedente, a nivel internacional, el no permitir que una organización como la ANEP, que

hasta el día de hoy es la representante del sector productivo formal de El Salvador, haya sido eliminada de las juntas directivas de entidades públicas.

Sumado a esto, el artículo 3 del Convenio establece que los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas. En razón de lo anterior, no se comprende cómo el poder ejecutivo se atribuye a sí mismo la facultad de destituir a los directores que representan a las organizaciones empresariales en las juntas directivas, estableciendo, además, causales discrecionales y arbitrarias para hacerlo. A todas luces, esto es una violación al Convenio y al principio de la libertad de asociación.

Se solicita al Gobierno de El Salvador que reactive el CST, el cual fue creado con la finalidad de ser un órgano consultor del órgano ejecutivo, con el objetivo de institucionalizar el diálogo social y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las demás instancias de diálogo social; y, que se abstenga de interferir en la constitución de organizaciones de empleadores y facilite la debida representación de dichas organizaciones. Lo anterior, es básico en una democracia.

Miembro empleadora, Colombia. Quiero referirme a dos aspectos del caso. En primer lugar, el Convenio, en el artículo 2, hace referencia al compromiso de realizar consultas efectivas y tiene como fundamento básico el diálogo social como herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre trabajadores, empleadores y Gobierno, que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

En ese sentido, para lograr un verdadero diálogo y, por ende, el desarrollo de consultas efectivas se requiere, como lo ha mencionado el CLS, de un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas. Lamentablemente, en El Salvador el principal espacio de diálogo social tripartito se ha mantenido inactivo y, aunque el Gobierno reportó a la Comisión de Expertos el reinicio de actividades, estas solo se llevaron a cabo por un corto periodo de tiempo y hasta el pasado mes de marzo de 2020. De ahí en adelante no se ha desarrollo ningún espacio de consulta tripartita.

En segundo lugar, es preciso resaltar que los representantes de trabajadores y empleadores deben ser elegidos libremente y estar representados en pie de igualdad, como establecen los Convenios núms. 87 y 144. El CLS ha indicado que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Vemos con preocupación que el Gobierno, por una parte, haya decidido desconocer como interlocutor de los empleadores al presidente de la ANEP, que es la organización de empleadores más representativa del país, y por otra, venga realizando ataques y acusaciones, a través de medios de comunicación y redes sociales, en contra de dicho dirigente de la ANEP.

En conclusión, solicitamos al Gobierno que reactive los espacios de diálogo social tripartitos, emprenda acciones inmediatas para generar un clima de confianza y respeto por las organizaciones empresariales y realice consultas efectivas sobre los asuntos relacionados con la OIT y todos los temas relacionados con las políticas laborales y sociales del país.

Observador, Organización Internacional de Empleadores. Los hechos tozudamente indican cuan graves y reiteradas son las violaciones de este Gobierno al Convenio, a la libertad de asociación y a la libertad de expresión. La situación además se está agravando y las restricciones a estas libertades son cada vez mayores.

Tuve recientemente una amable conversación con el señor Ministro, aquí presente, en la que nos mostró claramente su fuerte compromiso para reconducir este caso. Por ello, nos sorprendió que apenas unos días después de esta reunión el cuerpo del Gobierno decidiera excluir explícitamente de las entidades tripartitas a los representantes de la ANEP, comunicación que se hizo pública en tono jactancioso y burlón a través de las redes sociales, que tanto utiliza el señor Presidente de la República. Las palabras exactas del Presidente fueron las siguientes: «He enviado 23 iniciativas a la @AsambleaSV, para remover a la ANEP de las directivas de las autónomas y ponerlas verdaderamente al servicio de la gente. ANDA, ISSS, SIGET, FOVIAL, FISDL, FONAVIPO, FSV, CORSATUR, BANDESAL, etc. No más bloqueos al desarrollo de nuestro país». Los hechos hablan, señor Ministro, no las palabras, la ANEP no representa a una pequeña minoría de empleadores, como usted ha indicado.

La no convocatoria del CST, la convocatoria de organizaciones empresariales y la creación de organizaciones paralelas también son hechos que hablan por sí solos. Las acusaciones públicas, intimidadoras, a golpe de tweets, como usualmente se comunica el Presidente de la República, denigrando, despreciando a la ANEP, son comportamientos agresivos conocidos por la OIT.

Ustedes tienen obligaciones derivadas de convenios que han ratificado. Nos reservamos nuestro legítimo derecho para estimular otros medios del sistema de supervisión de normas si ustedes no se atienen a respetarlas en derecho y en los hechos.

Observadora, Confederación Alternativa Democrática Sindical de las Américas. Hablo en nombre de la Confederación Alternativa Democrática Sindical de las Américas y nuestra organización afiliada, la Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños, que integra con un delegado propietario el CST, para ratificar que este se encuentra inactivo desde febrero de 2020.

Uno de los temas que están pendientes es la reforma a la Ley de Servicio Civil teniendo en la mesa la propuesta de la Ley de Servicio Público, que fue observada por la CNTS como un proyecto violatorio de convenios fundamentales de la OIT y del derecho laboral salvadoreño.

Urge que se concluya con la investigación del asesinato de nuestro compañero, el Sr. Victoriano Abel Vega, miembro de nuestra Federación Sindical de Trabajadores Municipales, y el Gobierno, en este caso, responsablemente debe exigir a la Fiscalía celeridad procesal y respuesta para imputar a los responsables de esta vil acción.

La CNTS entregó al Ministro de Trabajo, presente en esta reunión, las propuestas de reformas a la Constitución, al Código del Trabajo, a la Ley de Servicio Civil, todo eso en base a las recomendaciones de la OIT, y pidió la celeridad en la entrega de las credenciales sindicales, como ya ha sido mencionado por otros compañeros que me antecedieron. La respuesta ha sido despidos masivos, persecución sindical y una negativa a reconocer la necesidad del diálogo y la consulta con los actores sociales.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas. Como lo hiciéramos en el año 2019, tomamos la palabra en el caso de El Salvador, en nombre de la Internacional de Servicios Públicos y la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas,

en apoyo a los trabajadores salvadoreños que sufren una constante violación de sus derechos sindicales.

En la sesión de 2019 estábamos frente al reciente cambio de Gobierno. Como en tantos otros casos, escuchamos al Gobierno entrante cargar la culpa de los incumplimientos en la gestión saliente, y solicitar el crédito a la OIT para superar las demandas, prometiendo sumisión a las normas internacionales del trabajo, y respeto por las políticas de concertación. Pero lamentablemente, como tantas otras veces, esto no sucedió.

El diálogo social debe ser una política y una práctica, permanente y productiva. Deben estar sentados a la mesa los empleadores y todos los espacios representativos del colectivo sindical, sin exclusiones. No es el Gobierno quién debe seleccionar de acuerdo a sus preferencias quién representa al sector laboral, son los trabajadores y trabajadoras quienes construyen sus organizaciones libremente, y el Gobierno no debe interferir, ni privilegiar un sector sobre otro.

Continúan en El Salvador los inconvenientes políticos, jurídicos y administrativos para poner en funcionamiento, en forma real, regular y permanente, al CST. Seguimos sin reglas claras, respetuosas de la libertad sindical, del derecho de organización autónoma de los actores sociales, y de la buena fe para integrar las mesas de diálogo, establecer programas de trabajo, llevar adelante las negociaciones, y alcanzar acuerdos sustentables.

Asimismo, continúan injustificadamente, las demoras y retrasos en el otorgamiento de las credenciales sindicales, nos referimos a la personería jurídica de los sindicatos, así como el retraso de las certificaciones de las autoridades sindicales por parte del Ministerio de Trabajo, que en algunos casos llegan a tardar hasta más de seis meses. Debemos observar aquí el manejo discrecional de la autoridad de aplicación, que opera con premura cuando se trata de organizaciones de buen relacionamiento con el Gobierno, y demora con criterio sancionatorio, con intención de perjuicio, cuando se trata de sindicatos independientes.

Instamos al Gobierno a cesar con las prácticas de preferencia, actúe ajustándose a su rol de respeto a la libertad sindical, sin intromisiones. La OIT puede colaborar con el nuevo Gobierno, y con los actores sociales, brindando asistencia técnica generando un espacio de confianza política, solvencia jurídica, y el necesario clima de respeto y confianza.

Representante gubernamental. En primer lugar, todo lo que nosotros observamos son planteamientos fundamentalmente periféricos que no tienen que ver con el área del país, sino más bien con la comunidad internacional. Es un El Salvador distinto al que nosotros tenemos acá, los que estamos viviendo en El Salvador.

El diálogo social tripartito y especialmente el Convenio, como eje transversal de la OIT, no solamente es un requisito de carácter legal internacional que debemos de cumplir, sino que, como lo dije hace un momento, es el pilar más esencial y fundamental de la construcción de una democracia sólida y fuerte. Y nosotros no solamente consideramos que es una opción del Gobierno, sino que es una necesidad imperativa en el marco de sacar adelante nuestro país.

Lo que sucede es que en El Salvador tenemos el artículo 37 de la Constitución de la República, que textualmente dice: «el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio». Ese es el problema que hoy está pasando en El Salvador. La ANEP antes no solamente proponía su sector, sino que el

Ministro que se sentaba acá era propuesto por la ANEP y el sector laboral que tenía en ese momento también era propuesto por la ANEP. En los Gobiernos de la Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), ustedes pueden revisar en la OIT, nunca hubo una queja de la ANEP porque el diálogo social tripartito estaba concentrado en un solo segmento de la población, que era la ANEP. Lo que nosotros hemos hecho es la diversificación del trabajo tripartito que es democratizar las instituciones. La ANEP participa en 27 bipartitas, o sea que solo es la ANEP y el Gobierno, nunca se planteó la apertura de esas 27 bipartitas en tripartitas. Contradictorio a lo que hoy está diciendo y contradictorio aún más al Convenio.

Hay personas que han intervenido, especialmente la comunidad internacional, que plantean que la Comisión debe de viajar a El Salvador. Es lo que dije en mi discurso inicial: que insto a que vengan porque en el momento en que la Comisión venga a El Salvador se va a enterar de forma directa y no por terceras personas de lo que está sucediendo en nuestro país.

Nosotros, de lo único de lo que estamos en contra, es de que las instituciones se politicen. La ANEP ha sido usada como una institución para elegir presidentes de Arena. Ahí estuvo el expresidente de la ANEP, Elías Antonio Saca, antiguo Presidente de la República de El Salvador, y que ahora está en uno de los centros penales de este país guardando prisión por desvío de más de 350 millones de dólares. Eso es lo que nosotros no podemos seguir permitiendo en El Salvador. Aquí tengo la convocatoria y hasta los procesos de sumisión que hemos enviado a la ANEP, o sea, no estamos nosotros actuando contra la ANEP, lo que hay es otro tema fiscal y tributario. Porque en este país deben de pagar al fisco absolutamente todos en igualdad de condiciones.

Nosotros, de la modificación que se hizo a la ley, lo que estamos solicitando es que participen todos porque anteriormente era solamente la ANEP quien tenía absolutamente el control de todo. Hoy queremos que las elecciones sean de orden democrático, totalmente de acuerdo con lo que han planteado diferentes actores. El Gobierno no puede decir quién representa a los empleadores. El Gobierno tampoco debe de incidir en quién representa a los trabajadores. La representación no solamente debe de gozar de legalidad sino también de legitimidad, eso tiene que ver con la representatividad que se tiene. Como lo acabo de aclarar en este momento y en este seno internacional, lo más peligroso a nivel nacional e internacional es utilizar una institución tan prestigiosa como la OIT para defender a una persona que está siendo investigada por proceso de evasión de 5 millones de dólares del fisco en El Salvador; nada tiene que ver con la ANEP y con todos los gremios empresariales. Estamos haciendo todos los procesos que el órgano tripartito nos envía. Ellos han enviado incluso a sus técnicos en el tema de la pandemia. Enviaron a sus técnicos a las reuniones con nosotros a decidir los protocolos de bioseguridad. Vinieron técnicos de todos los gremios empresariales. Vinieron a representar acá y hemos estado trabajando los protocolos de bioseguridad a nivel marco, como lo dije, y más de 2 000 protocolos que hemos trabajado de forma conjunta con todos los sectores y actores de la sociedad.

Lo que estamos haciendo —e insisto— es un proceso de democratización de apertura: todo lo que se ha solicitado por todos los sectores y actores a nivel internacional y privilegiando el diálogo social tripartito. nosotros lo pedimos. Y por eso digo, en mi discurso, que hoy más que nunca es necesario que viaje a El Salvador la Comisión. No solamente lo digo aquí. Yo fui personalmente. Acabo de regresar de una visita a Ginebra, donde me reuní con la Comisión y fui a expresar absolutamente todo. Porque acá hay dos países distintos y dos mundos distintos. Lo que se ha planteado a través de las intervenciones de diferentes actores y lo que está pasando en El Salvador.

En El Salvador este Ministro y la decisión del Presidente es tener un espíritu totalmente democrático. Traer a la normalidad lo que antes era anormal y nos hacían ver que era lo normal. Ahora hay que democratizar absolutamente todo, y el acceso a la representatividad lo deben tener todos los actores y sectores de una sociedad. Así que estamos totalmente abiertos. Yo fui directamente a Ginebra a emitir un informe de forma personal y física y eso significa ir a representar a su país porque uno está haciendo las cosas bien, a nuestro juicio. Repito, podrá existir algunos errores que, como en toda obra humana, imperfecta, podamos cometer en el proceso de nuestro Gobierno, pero lo cierto es que hoy más que nunca se está privilegiando el diálogo social tripartito.

Acá, en el Ministerio, lo que se definen son reglas claras y lo que dije en mi discurso estamos de acuerdo en que lo discutamos, que lo analicemos y que lo trabajemos en conjunto. Lo único que no está en negociación son los derechos genuinos de la clase trabajadora. También hemos tenido algunas incomodidades debido a eso porque hay empleadores que en alguna medida no cumplen con las normativas laborales nacional e internacional y eso nos ha llevado a ser bastante contundentes, a construir un Ministerio de Trabajo que estuvo ausente por muchas décadas, por mucho tiempo, en el tema de la regulación y de la armonización entre los empleadores y los trabajadores. Seguimos abiertos, ratifico por cuarta ocasión en esta intervención, es necesario que pidan una intervención, que viaje la Comisión, yo lo solicito en nombre del Estado salvadoreño, porque estamos completamente convencidos que hoy, más que nunca en todo el proceso histórico de este país, El Salvador es cuando más está democratizando y cuando más estamos tratando de privilegiar el diálogo social tripartito por dos razones: porque es una convicción y compromiso de orden democrático que así consideramos, y además, porque nosotros somos Miembros fundadores de la OIT y hemos ratificado el Convenio. Estamos totalmente conscientes de ello y por eso privilegiamos el diálogo social tripartito.

Miembros empleadores. Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones realizadas en el marco de la presente discusión y lamentamos que el Gobierno no haya dado respuesta precisa a los requerimientos formulados por esta comisión y por la Comisión de Expertos.

Es preocupante que el Gobierno no actúe con sinceridad. Si se acude a la cuenta de Twitter del Presidente Bukele se observa la exclusión sistemática que este directamente formula a la ANEP. A lo que se suma la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores no representativas que le sirven para tratar de presentar una situación que no coincide con la realidad en El Salvador.

Los hechos presentados dan cuenta del desprecio extremo por el diálogo social y por el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de El Salvador al ratificar el Convenio que promueve la consulta tripartita. Quiero dejar claro al representante del Gobierno que, en «consulta tripartita efectiva», «efectiva» significa que debe hacerse a través de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores no con quienes el Gobierno elija. Sobre esto hay plena claridad en la Organización y no hay ninguna duda.

Me parece que, durante el proceso de consulta con la OIT, esto les quedará bien claro.

Este desprecio se da no obstante lo establecido en las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2017, 2018 y 2019, a pesar de las siete observaciones por la Comisión de Expertos, a pesar de las numerosas intervenciones urgentes solicitadas al Director General de la OIT, Sr. Ryder, por parte de la ANEP y de la OIE y a pesar de que el Gobierno

pretenda hacer valer una situación que no existe. La situación de incumplimiento del Convenio es continua, grave y urgente.

En tal sentido solicitamos se exija al Gobierno que: se abstenga de agredir y desprestigiar a la ANEP, organización empresarial más representativa, y a sus dirigentes, como ya se intentó hacer en esta misma sesión; se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de organismos tripartitos y paritarios, y garantice de conformidad con la legislación nacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores, emitiendo las credenciales o acreditaciones correspondientes; elabore en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores reglas claras, objetivas, predecibles, y jurídicamente vinculantes para la reactivación y pleno funcionamiento del CST, con la integración de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, no las que democráticamente quieran sumar, las que tienen acreditada la mayor representación; reactive sin demora los trabajos del resto de los entes tripartitos y paritarios respetando la autonomía y participación de las organizaciones —insisto— más representativas de trabajadores y de empleadores, a través del diálogo social, a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna.

Se requiere al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tome sin demora todas las medidas necesarias para modificar los 23 decretos adoptados el 3 de junio de 2021, de manera que cumplan con las garantías establecidas por los convenios de la OIT ratificadas por El Salvador; recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT —les urge comprender el Convenio—; presente una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión de 2021, y que, sin demora y sin pretexto alguno, se integre y participe en una misión tripartita de alto nivel a El Salvador, a realizarse antes de la próxima Conferencia.

Solicitamos y les ruego que tomen toma nota de esto, y que en el presente caso se incluya un párrafo especial del Informe de la Comisión de Normas de 2021.

Miembros trabajadores. Queremos agradecer al Gobierno de El Salvador sus comentarios. También damos las gracias a todos los demás oradores por sus declaraciones.

Los miembros trabajadores observan que, desde nuestro último examen del caso en 2019, la situación relativa a la aplicación del Convenio en El Salvador se ha deteriorado gravemente. Insistimos una vez más en la relevancia de garantizar las condiciones marco necesarias para las consultas tripartitas en consonancia con el Convenio, incluido el respeto del principio de libre elección de los representantes de los trabajadores a efectos de las consultas tripartitas, y un diálogo tripartito regular y auténtico en el marco del CST.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de El Salvador a que adopte las medidas necesarias para dar pleno efecto al Convenio, en particular en lo relativo al respeto y la promoción de la libertad sindical en el país. Pedimos al Gobierno que envíe a la Comisión de Expertos información sobre las medidas adoptadas.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

A este respecto, la Comisión insta al Gobierno de El Salvador a:

- **abstenerse de interferir en la constitución y las actividades de las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores, en particular, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), y**
- **reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST) y otros organismos tripartitos, respetando la autonomía de los interlocutores sociales y a través del diálogo social, en aras de garantizar su pleno funcionamiento, sin ninguna injerencia.**

La Comisión pide al Gobierno que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio, en la ley y en la práctica, a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión en 2021, en consulta con los interlocutores sociales

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión tripartita de alto nivel que se lleve a cabo antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

La Comisión decide incluir el caso en un párrafo especial de su informe de 2021.

Otro representante gubernamental. Tomamos nota de todas las conclusiones de la honorable Comisión. En ese sentido, en mi calidad de representante permanente, transmitiré de inmediato a mi Gobierno para su debida atención y respuesta las conclusiones referidas.

Maldivas (ratificación: 2014)

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Estado para el Desarrollo Económico. Es un honor y un privilegio personal pronunciar este discurso inicial ante esta estimada comisión. Entiendo que esta es la primera vez que se discuten en esta comisión cuestiones relativas al Convenio sobre el trabajo marítimo 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Tengo el placer de comunicar a la Comisión que el Gobierno de Maldivas ha presentado la primera memoria sobre el MLC, 2006. Si bien la memoria requiere más trabajo a fin de suministrar la información requerida, colaboraremos con los departamentos pertinentes en la OIT para garantizar que la memoria cumpla nuestras obligaciones dimanantes del Convenio.

Como saben, Maldivas se unió al MLC, 2006 con la noble intención de proporcionar las garantías necesarias para la gente de mar y otras partes interesadas en el sector marítimo. Permítanme asimismo tomar nota del modesto informe de Maldivas con respecto a la presentación de memorias sobre el MLC, 2006.

Como Miembro relativamente nuevo de la OIT, nos hemos enfrentado a retos considerables para armonizar la legislación nacional a fin de cumplir las disposiciones de los convenios de la OIT. Tomo nota de que estos retos son particularmente aplicables al MLC, 2006 debido a la naturaleza técnica del Convenio. El MLC, 2006 es un instrumento muy completo, y países como Maldivas, cuya capacidad técnica es muy limitada, tiene dificultades para adaptar su legislación nacional a fin de cumplir las obligaciones dimanantes del Convenio. También necesitamos asistencia oportuna para presentar las memorias necesarias, y para educar a las partes interesadas sobre el establecimiento del nuevo marco jurídico que exige el MLC, 2006. En relación con esto, tengo el placer de comunicar a esta comisión que Maldivas ha colaborado estrechamente con la OIT y sus oficinas regionales para obtener dicha asistencia.

Confiamos en que, durante la Administración actual y con la asistencia técnica y el apoyo de la OIT y otros asociados para el desarrollo, podremos realizar progresos considerables al desarrollar nuestra infraestructura jurídica para cumplir las disposiciones del Convenio y garantizar que sigamos informando a los Miembros sobre los progresos realizados en lo que respecta a la aplicación del MLC, 2006. Con esto concluiré, y espero con interés la deliberación en esta importante Comisión.

Miembros trabajadores. Esta es la primera vez que nuestra comisión examina la aplicación de un Convenio por la República de Maldivas. Por cierto, esta también es la primera vez que examina la aplicación del MLC, 2006.

El MLC, 2006, es un instrumento pionero concebido para afrontar muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en el sector más globalizado, a saber, la industria del transporte marítimo. En efecto, el Convenio es único en la medida en que refleja verdaderamente la realidad de la industria del transporte marítimo, y adopta enfoques originales para lograr la amplia ratificación. Hasta la fecha, el Convenio ha sido ratificado por 98 Estados Miembros, responsables de regular las condiciones de la gente de mar en más del 90 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

Una de las principales claves del éxito del Convenio es la filosofía subyacente al mismo: promover el trabajo decente y la globalización justa. Esto se ha traducido en trabajo decente seguro para la gente de mar y en la igualdad de condiciones para los

armadores. Como consecuencia, los armadores sin escrúpulos y los Estados del pabellón ineptos no pueden competir de una manera desleal autorizando efectivamente condiciones precarias de trabajo.

Aunque el MLC, 2006 es un Convenio técnico, la vida y el bienestar de 1,6 millones de marinos en todo el mundo dependen de su aplicación adecuada. En efecto, el MLC, 2006 establece el derecho de la gente de mar a unas condiciones de trabajo decentes sobre casi todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo, incluida la edad mínima, los acuerdos de empleo, las horas de trabajo y la seguridad social. El Convenio prevé asimismo que todo buque que, en el curso normal de su actividad o por razones operativas, haga escala en el puerto de un Miembro de la OIT puede ser objeto de una inspección de conformidad con el párrafo 4 del artículo V, para comprobar el cumplimiento de los requisitos del Convenio.

Por lo tanto, no es sorprendente que la aplicación de este convenio haya mejorado considerablemente la vida de la gente de mar del mundo, que se trata de un grupo de trabajadores que a menudo están fuera de la vista y, por lo tanto, fuera de la mente.

En este contexto examinamos la aplicación por Maldivas, en la legislación y en la práctica, del MLC, 2006, que el país ratificó en 2014, junto con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185). Tomamos nota de que Maldivas no ha presentado una declaración de aceptación de las enmiendas al Código del Convenio aprobado en 2014 por la OIT, por lo que no está vinculado por estas enmiendas.

El MLC, 2006 y el Convenio núm. 185 son los dos únicos Convenios que ha ratificado Maldivas además de los convenios fundamentales. Esto demuestra la voluntad del Gobierno de proteger los derechos de los trabajadores y la importancia que, como país marítimo, concede al MLC, 2006.

De los datos públicos disponibles, entendemos que 81 buques enarbolan el pabellón de Maldivas y que aproximadamente 650 marinos están en la marina mercante. Con más de 2 800 millones de dólares de los Estados Unidos en importaciones de mercancías en 2019, y al actuar Maldivas como un centro de coordinación importante para los cruceros, los marinos de todo el mundo también hacen escala en sus puertos. Por consiguiente, acogemos con agrado la presentación de la primera memoria del Gobierno durante esta Conferencia, pero lamentamos el inexcusable retraso y el hecho de que los expertos no hayan tenido la oportunidad de comentar la memoria del Gobierno.

A pesar de las muchas características innovadoras del MLC, 2006, incluido un sistema elaborado de inspección por los Estados del puerto, el papel de supervisión habitual desempeñado por la Comisión de Expertos al examinar la aplicación nacional por los Estados Miembros del Convenio sigue siendo una parte crítica y fundamental de la aplicación efectiva.

Recordamos que la esencia del sistema de control de la OIT es el diálogo entre sus mandantes a nivel nacional e internacional. Este diálogo se basa en la información proporcionada sobre la aplicación de los Convenios en la legislación y en la práctica. El incumplimiento de la presentación de memorias, comentarios o respuestas socava considerablemente el sistema de control y el funcionamiento mismo de la OIT.

Incluso en ausencia de la primera memoria, la Comisión examinó la aplicación del Convenio por Maldivas. Lamentablemente, la Comisión de Expertos solo pudo formular una observación basada en un análisis de la Ley de Empleo, de 2008. La Comisión de Expertos concluyó que, si bien «la tripulación de los buques que se dediquen a la

navegación marítima» está excluida de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, el resto de las disposiciones de la Ley parecen aplicarse a la gente de mar. Aunque este fuera el caso, los requisitos tan detallados del MLC, 2006, relativos a las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar exigen la aplicación específica e integral a nivel nacional.

El MLC, 2006 prevé que los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar consagrados en el Convenio pueden ejercerse plenamente mediante la legislación nacional, convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas, a menos que el Convenio disponga efectivamente otra cosa, por ejemplo, exigiendo que los países adopten una legislación nacional para aplicar ciertas disposiciones del Convenio.

Además, los buques de los Estados Miembros ratificantes, incluidos los buques que enarbolan el pabellón de Maldivas, deben llevar a bordo un certificado de trabajo marítimo y una declaración de conformidad laboral marítima. La declaración de conformidad laboral marítima no solo debe «indicar los requisitos nacionales que incorporan las disposiciones pertinentes del presente Convenio, haciendo referencia a las disposiciones legales nacionales pertinentes», sino también «proporcionar, de ser necesario, información concisa sobre el contenido principal de los requisitos nacionales». También se espera que los Estados del puerto garanticen que la legislación nacional que aplica las normas del Convenio se respete en los buques más pequeños, incluidos los que no efectúan viajes internacionales y no están cubiertos por el sistema de certificación. Esta disposición es particularmente importante en el contexto de Maldivas, dada la composición geográfica del país y su dependencia del transporte marítimo. Asimismo, con la aplicación nacional adecuada del Convenio, no está claro la manera en que los inspectores del Estado del puerto de Maldivas pueden realizar inspecciones de conformidad con el MLC, 2006.

Es evidente que la necesidad de incorporar debidamente las normas internacionales del trabajo a nivel nacional es incluso más importante cuando se trata del MLC, 2006. Por consiguiente, es imperativo que los Gobiernos establezcan un proceso para asegurar la aplicación nacional adecuada del Convenio en consulta con los interlocutores sociales.

Por último, como señaló la Presidenta de la Comisión de Expertos y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte en la primera sesión de nuestra comisión, en el momento álgido de la pandemia de COVID-19, había aproximadamente 400 000 marinos atrapados trabajando a bordo de buques debido a la denominada crisis del cambio de la tripulación causada por las restricciones a los viajes y transfronterizas gubernamentales relacionadas con la pandemia. La crisis prosigue. Sigue habiendo un incumplimiento generalizado del MLC, 2006. El MLC, 2006 es un instrumento fundamental para la gente de mar del mundo. Nuestra comisión debe transmitir un firme mensaje de que su aplicación efectiva exige que los Estados Miembros cumplan sus obligaciones, incluidas las relativas a la presentación de memorias y a la aplicación nacional.

Miembros empleadores. Como ha señalado la portavoz del Grupo de los Trabajadores, esta es la primera vez que la Comisión ha discutido la aplicación del MLC, 2006 con respecto a Maldivas. Maldivas ha ratificado ocho convenios fundamentales, como el Convenio núm. 185. Maldivas ratificó el MLC, 2006 en agosto de 2014. El MLC, 2006 fue adoptado en la 94.ª reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2006. El Convenio refunde casi todos los instrumentos marítimos anteriores adoptados desde la fundación de la OIT, en 1919. Fue el producto de cinco años de trabajo realizado como parte de un proceso tripartito en el que participan los Gobiernos, los sindicatos de la gente de mar y las organizaciones de armadores.

El Convenio entró en vigor en agosto de 2013, y hasta la fecha se ha enmendado en tres ocasiones, en 2014, 2016 y 2018, con el fin de atender las necesidades del sector del transporte marítimo. Esto le convierte en el instrumento más actualizado y dinámico de la OIT. En junio de 2021, ha sido ratificado por 98 países, que representan más del 91 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

En lo referente a los convenios, el MLC, 2006 tiene una estructura única. Comprende tres partes diferentes, pero conexas: los artículos, el Reglamento y el Código. Los artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Miembros ratificantes. Los artículos y el Reglamento solo pueden ser modificados por la Conferencia en el marco del artículo 19 de la Constitución de la OIT. En el Código se detalla la aplicación del Reglamento. Comprende la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias). El Código puede enmendarse a través del procedimiento simplificado establecido en el artículo XV del Convenio. En vista de que el Código contiene los detalles de la aplicación, las enmiendas que se le hagan deberán estar en conformidad con el alcance general de los artículos y del Reglamento. Reglamento y el Código están organizados por temas generales, en cinco títulos: el primero, Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques; el segundo, Condiciones de empleo; el tercero; Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda; el cuarto, Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social, y el último, Cumplimiento y control de la aplicación.

El Convenio tiene tres objetivos subyacentes: el primero, establecer (en sus artículos y Reglamento) un conjunto sólido de principios y derechos; el segundo, permitir (a través del Código) que los Miembros tengan un grado considerable de flexibilidad en la manera de aplicar esos principios y derecho, y el tercero, asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación de los principios y derechos se haga de manera apropiada (a través del título 5).

He dedicado cierto tiempo a esta introducción con el fin de destacar la importancia del MLC, 2006 para las actividades marítimas mundiales. El hecho de que se hayan realizado tantos esfuerzos para su creación, enmienda y actualización hace que la no presentación de memorias sea aún más significativa.

Tomamos nota con satisfacción del anuncio de Maldivas de que acaba de presentar su primera memoria y, en efecto, la Comisión de Expertos ha tomado nota de que se han necesitado cuatro años consecutivos para ello. El plazo para la presentación de su primera memoria es muy preocupante para los miembros empleadores. Las primeras memorias revisten particular importancia para el proceso de presentación de memorias, ya que se prevé que proporcionen información detallada sobre todos los aspectos de la aplicación y permitan así que los órganos de control realicen una primera evaluación detallada del estado de la aplicación después de la ratificación. Sin una primera memoria que proporciona información completa, no puede haber una supervisión de la OIT de un convenio ratificado. Permítanme destacar nuevamente que, en virtud del artículo 22 de la Constitución, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de presentar a la OIT una memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados a la OIT y de comunicar copias de sus memorias a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es la esencia de garantizar una supervisión adecuada por la Comisión de Expertos de la OIT y su Comisión de Aplicación de Normas tripartita.

Los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos, como solución provisional, examinó la aplicación del Convenio sobre la base de información disponible públicamente. La Comisión de Expertos tomó nota de lo siguiente:

- En su memoria sobre el Convenio núm. 185, el Gobierno menciona que, de conformidad con la Ley núm. 35/2015, la Primera Enmienda a la Ley de Navegación Marítima de Maldivas, la facultad para formular normas relativas al trabajo marítimo se delegó en el Ministro.
- El Gobierno indica asimismo que el Tribunal Supremo de la República de Maldivas, en el caso núm. 2010/HC-A/62, puso de relieve la necesidad de un régimen jurídico especial para la gente de mar.
- La Ley de Navegación Marítima de Maldivas núm. 69/78, en su versión enmendada, no está disponible en inglés, y solo algunas leyes de Maldivas lo están.

De esto se desprende que no se ha concluido ningún reglamento todavía, y que el análisis del Convenio se ha basado fundamentalmente en la Ley de Empleo, de 2008, que no parece cumplir plenamente el MLC, 2006.

Los miembros empleadores también toman nota con sorpresa de que la Oficina no ha proporcionado asistencia técnica en lo que respecta a la aplicación del MLC, 2006 por Maldivas. La Cámara Naviera Internacional ha tomado nota asimismo de lo difícil que ha sido colaborar con Maldivas. Maldivas no ha asistido a las reuniones y no ha respondido a las solicitudes de la OIT. Los miembros empleadores quisieran subrayar una vez más que los países solo deberían ratificar los convenios de la OIT cuando hayan asegurado ellos mismos que tienen tanto la capacidad para aplicarlos como la capacidad para informar sobre la aplicación de un convenio en la legislación y en la práctica.

La OIT debería aclarar esta expectativa al llevar a cabo sus campañas de ratificación, como sobre el MLC, 2006, y ofrecer asistencia previa a la ratificación, en caso necesario. Ratificar sin tener siquiera la capacidad para informar sobre la aplicación de un convenio, y menos para aplicar el Convenio, está minando a largo plazo la confianza en la validez de los compromisos internacionales en virtud de los convenios de la OIT ratificados.

Dicho esto, los miembros empleadores instan al Gobierno a presentar sin dilación toda la información necesaria para apoyar su primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, comunicando a la Comisión de Expertos información detallada sobre la aplicación del Convenio; a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que su legislación y su práctica nacionales cumplan el MLC, y a comunicar información sobre toda evolución a este respecto y, por último, a solicitar asistencia técnica de la Oficina, si fuera necesario, para cumplir mejor sus compromisos dimanantes del MLC, 2006.

El Grupo de los Empleadores confía en que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias y no escatime esfuerzos para cumplir sus compromisos acordados.

Miembro trabajador, Maldivas. Maldivas ratificó el MLC, 2006, en 2014, un año después de que ratificara los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, en 2013. Hasta ahora, no se ha promulgado ninguna legislación ni reglamento para convertir los convenios en leyes. Maldivas promulgó su nueva Constitución con muchos derechos fundamentales en 2008, y se convirtió en un Estado Miembro de la OIT en 2009.

La única legislación sobre la industria marítima es la Ley de Navegación Marítima de Maldivas núm. 69, de 1978. Esta ley se enmendó en 2015, como la Ley núm. 35 de la enmienda de 2015. La Ley núm. 35 de la enmienda de 2015 obliga al Ministro de Transporte a elaborar 27 nuevas reglas relativas a ámbitos marítimos en un plazo de tres meses después de aprobarse la enmienda. Esto incluye el Reglamento sobre la Seguridad, la Salud y el Bienestar de la Tripulación. La enmienda obliga asimismo al

Ministro a proponer un Reglamento sobre la aplicación de convenios y tratados internacionales que Maldivas haya ratificado, en virtud del artículo 5, *b),* 25) de la Ley.

Sin embargo, no hemos visto la redacción de ningún reglamento relacionado con la industria marítima, ni se nos ha consultado sobre ningún reglamento de este tipo. No se ha promulgado una legislación ni un reglamento para aplicar el MLC, 2006. Además, no hay ninguna plataforma de diálogo social de ningún tipo establecida en Maldivas, donde los trabajadores puedan representar y expresar sus preocupaciones. Los trabajadores ocupados en la industria marítima, la tripulación en los buques dedicados a la navegación marítima, están excluidos de una ley que protege los derechos básicos de los trabajadores en Maldivas.

El grueso de nuestra fuerza de trabajo del sector del transporte nacional son migrantes no documentados provenientes de Bangladesh que en la mayoría de los casos no tienen ningún tipo de acuerdo con los empleadores.

La Ley de Empleo núm. 2, de 2008, se ha enmendado en diversas ocasiones. La última enmienda, la sexta enmienda, se introdujo en el momento álgido de la pandemia, en septiembre de 2020. Las organizaciones de trabajadores pidieron enmendar el artículo 34 de la Ley e incluir a los trabajadores del sector del transporte en la ley. Sin embargo, la Ley enmendada sigue excluyendo a los trabajadores de derechos básicos como las horas de trabajo, el pago de las horas extraordinarias y el trabajo en días festivos. Lamentablemente, la enmienda se refiere fundamentalmente a facilitar los despidos de los trabajadores sin razones justas o justificables, y el aplazamiento de un salario mínimo en Maldivas.

La Ley de Empleo no cubre las cuestiones relacionadas con el reconocimiento de los sindicatos, los convenios colectivos, los procedimientos de presentación de quejas y de solución de conflictos, y otras cuestiones relacionadas con los derechos sindicales y de negociación colectiva. En la actualidad las asociaciones de trabajadores siguen registradas de conformidad con la Ley de Asociaciones, 2003. Además, la Ley sobre la Libertad de Reunión Pacífica, 2013, suprime los derechos de los trabajadores a ejercer los derechos fundamentales, tales como la libertad de reunión, consagrados por la Constitución.

Sin libertad de huelga, sin derechos de negociación colectiva, no hay manera de que los trabajadores, a través de sus sindicatos, puedan desafiar a los empleadores con objeto de garantizar que cada despido sea necesario, justificado e inevitable. En su lugar, los empleadores —incluido el Gobierno como empleador— podrían declarar unilateralmente despidos. Cientos de despidos injustificados e innecesarios no se han cuestionado.

En los años anteriores a la pandemia, la Comisión de Expertos formuló varias recomendaciones y solicitudes al Gobierno de Maldivas en relación con el caso núm. 3076 que conlleva la violación del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98 en Maldivas. La Comisión de Expertos de la OIT ha formulado varias recomendaciones. Una y otra vez, hemos observado preocupaciones acerca del incumplimiento por el Gobierno de su obligación de presentar memorias.

Tomamos nota de que el Gobierno acaba de presentar su primera memoria a esta Conferencia. Lamentamos profundamente el largo retraso y el hecho de que los Expertos no hayan tenido la oportunidad de comentar la memoria del Gobierno.

La Comisión de Expertos ha expresado reiteradamente su preocupación por la falta de progresos del Gobierno a la hora de establecer, tanto en la legislación como en la práctica, un marco jurídico sólido a fin de cumplir sus obligaciones dimanantes de las

normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales, las recomendaciones y los protocolos.

En junio de 2013, la OIT prestó asistencia técnica al Gobierno con miras a establecer la Ley de Relaciones Laborales, un marco jurídico que ayudaría a equilibrar el tremendo desequilibrio de poder entre los empleadores y los trabajadores, a proteger los derechos humanos fundamentales de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y a garantizar un proceso justo y decente para que los empleadores y los trabajadores resuelvan sus conflictos de intereses y que, si funciona, establece el respeto mutuo necesario para mancomunar esfuerzos.

Ante todo, los empleadores y los sindicatos de los trabajadores necesitaban aunar esfuerzos, en particular en esta pandemia, que se trata de la peor crisis de salud mundial en cien años. En su lugar, los trabajadores en el sector privado quedan expuestos y desprotegidos, y se permite a los empleadores actuar unilateralmente para que la carga de la crisis recaiga lo máximo posible en los trabajadores. Muchos empleadores están haciendo esto.

Necesitamos urgentemente leyes, derechos legales, que protejan los derechos de los trabajadores y de los sindicatos. Necesitamos leyes que reequilibren la gran desigualdad de poder y de riqueza en nuestra sociedad. Necesitamos leyes que establezcan y protejan los derechos de negociación colectiva que requieren los trabajadores, incluida la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, a fin de lograr el trabajo decente y unos mejores salarios, y de ayudar a las familias a salir de la pobreza. Necesitamos negociación colectiva para lograr la justicia social y, más que nunca, necesitamos las normas del trabajo reconocidas internacionalmente y promovidas por la OIT para su aplicación en la legislación y la práctica con miras a afrontar juntos la crisis actual, y de reconstruir mejor.

Miembro trabajador, Japón. Maldivas ratificó el MLC, 2006 en 2014, a fin de garantizar que toda la gente de mar tenga el derecho a un lugar de trabajo seguro. Sin embargo, hasta la fecha no se ha promulgado ninguna legislación para hacer las disposiciones del Convenio efectivas a nivel nacional. De manera análoga, el Gobierno no ha sometido ninguna memoria sobre la aplicación del Convenio por cuarto año consecutivo, hasta la fecha. Entendemos que el Gobierno ha presentado la memoria demasiado tarde para que la Comisión de Expertos y nosotros formulemos comentarios, muy a nuestro pesar.

Queremos instar al Gobierno de Maldivas a adoptar sin más demora las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio.

En el discurso del Sr. Juan Somavia, el entonces Director General, en 2006, cuando se adoptó el MLC, 2006, este señaló «no puede lograrse una industria del transporte marítimo de calidad sin condiciones decentes para quienes viven y trabajan a bordo de un buque». Esto significa que la dimensión humana de la industria debe valorarse de la misma manera que la dimensión física y medioambiental.

Sin embargo, la situación a la que nos estamos enfrentando nos muestra una historia diferente en Maldivas. La Comisión de Expertos también señaló que el artículo 34, *a)* de la Ley de Empleo, de 2008, excluye «los buques dedicados a la navegación marítima» —una categoría de trabajadores en la industria marítima— de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo.

Excluir a estos trabajadores de las garantías de la Ley de Empleo Actual sobre el tiempo de trabajo les expone a largas jornadas de trabajo, lo cual puede afectar

negativamente su bienestar mental, social y físico. Las largas jornadas de trabajo también son un importante factor que contribuye a muchos accidentes en la industria marítima.

Permítanme señalar asimismo que la mayoría de la fuerza de trabajo del sector del transporte nacional en Maldivas son migrantes no documentados provenientes de Bangladesh que, en la mayoría de los casos, no están cubiertos por ningún acuerdo de empleo. Así pues, no están cubiertos por ninguna forma de protección laboral relacionada con las horas de trabajo.

La ratificación del Convenio es una cosa, pero a menos que vaya acompañada de leyes pertinentes para aplicar el Convenio, la ratificación pierde su valor. Se insta al Gobierno a garantizar que los trabajadores en la industria marítima, en particular los denominados «buques dedicados a la navegación marítima» estén debidamente protegidos por la legislación de Maldivas de conformidad con el MLC, 2006, que el Gobierno ratificó.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Hablo en nombre de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur, el Consejo Australiano de Sindicatos y el Commonwealth Trade Union Group.

El examen del MLC, 2006 por nuestra comisión por primera vez es —me atrevería a decir— un momento especial para los 1,6 millones de trabajadores de todo el mundo. Se necesitaron más de cinco años de consulta tripartita internacional para elaborar un instrumento concebido para lograr la ratificación casi universal. Logramos integrar en un instrumento jurídico internacional normas laborales firmes para la gente de mar y un mecanismo de control del cumplimiento único en una industria conocida por sus prácticas de empleo precarias, incluido el abandono y el trabajo forzoso.

A pesar de las innovaciones del Convenio, el examen de la aplicación nacional del MLC, 2006 por los expertos y, en efecto, por nuestra comisión, sigue siendo fundamental para su aplicación adecuada en la legislación y en la práctica. Desde esta perspectiva, hoy es un día especial.

Es sumamente preocupante que en Maldivas no parece haber medidas nacionales de aplicación ocho años después de la ratificación. Esto tiene un impacto negativo en la gente de mar que trabaja a bordo de buques que enarbolan el pabellón de Maldivas y en los miles de marinos que hacen escala en sus puertos cada año.

En términos de presentación de memorias, acogemos con agrado la declaración del Gobierno de que acaba de presentar su primera memoria —aunque cinco años después del plazo inicial— y confiamos asimismo en que se consultara a los interlocutores a este respecto.

La Comisión de Expertos ha tomado nota de que, si bien se excluye a la gente de mar de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo de la Ley de Empleo, de 2008, el resto de la Ley parece aplicarse a ella. Esto no basta para la gente de mar. En efecto, el artículo 34 de la Ley de Empleo excluye a la gente de mar del capítulo 4, que cubre las horas de trabajo, el despido, los salarios y las prestaciones financieras, y el derecho a vacaciones. Otras disposiciones sobre la edad mínima de acceso al empleo parecen no estar en consonancia con el MLC, 2006, por ejemplo, en relación con los cocineros de buque, ya que a este respecto el MLC, 2006 exige que la gente de mar haya alcanzado al menos 18 años de edad.

Además, los requisitos detallados del MLC, 2006 relativos a los acuerdos de empleo de la gente de mar, el alojamiento, la atención médica, y la protección contra el abandono, entre otras cosas, no están cubiertos en la Ley de Empleo. Lo mismo se aplica a los mecanismos de resolución de litigios, incluidos los relativos a los procedimientos de presentación de quejas a bordo y en tierra. En lo tocante a las inspecciones por el Estado del pabellón y el Estado del puerto, no está claro si existe algún procedimiento nacional que asegure la aplicación efectiva.

Entendemos que, en 2015, se otorgó al Ministerio de Fomento Económico la facultad para formular normas en relación con el trabajo marítimo, pero no se han tomado medidas. Sin embargo, nos complace que el Gobierno haya solicitado la asistencia técnica de la OIT a este respecto. Confiamos en que el Gobierno incorpore el MLC, 2006 a la legislación nacional, en consulta con los interlocutores sociales, sin dilación.

Representante gubernamental. Agradezco a los delegados sus valiosas contribuciones y recomendaciones. El Gobierno de Maldivas está dispuesto a colaborar con la OIT y con nuestros interlocutores sociales en la aplicación de las disposiciones del MLC, 2006 y a asegurar que nuestras obligaciones de presentación de memorias en virtud del Convenio estén actualizadas y se cumplan en el futuro.

No escatimaremos esfuerzos para garantizar que se adopten las medidas técnicas y administrativas necesarias a fin de aplicar el Convenio tanto en la Administración Marítima de Maldivas como en la Autoridad de Transporte de Maldivas y en la reunión del Ministerio de Fomento Económico. Tomamos nota asimismo de las recomendaciones formuladas por la Comisión y los mandantes. Esperamos con interés una colaboración constructiva con los departamentos pertinentes de la OIT en las próximas semanas y meses, cuando comencemos nuestra labor encaminada a aplicar plenamente el Convenio.

Miembros empleadores. Hemos escuchado atentamente la discusión y agradecemos a todos los oradores que han tomado la palabra y al representante gubernamental que haya colaborado con la Comisión y nos haya proporcionado información actualizada sobre este caso.

Reiteramos que el MLC, 2006 prevé normas internacionales para esta industria mundial realmente excelente. Repetimos que las primeras memorias son fundamentales a fin de proporcionar una base para entablar oportunamente un diálogo entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la aplicación de un convenio ratificado, y reiteramos que, antes de ratificar los convenios, es importante que los Gobiernos se cercioren de que no solo tienen la capacidad para aplicar los convenios respectivos, sino también la capacidad para cumplir sus obligaciones de presentación periódica de memorias.

En relación con esto, los miembros empleadores invitan al Gobierno de Maldivas a adoptar todas las medidas necesarias para poner su legislación y su práctica en conformidad con el MLC, 2006; a proporcionar información detallada sobre la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio en Maldivas, y a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina de la OIT lo antes posible.

Miembros trabajadores. Agradecemos al Gobierno de Maldivas sus comentarios. También agradecemos a los oradores que han tomado la palabra su contribución a la discusión.

Como hemos escuchado hoy, la aplicación efectiva del MLC, 2006 exige la aplicación nacional rigurosa en consulta con los interlocutores sociales. Con este fin, todos los trabajadores de Maldivas han señalado su intención de cooperar constructivamente con el Gobierno.

Tomamos nota de que el Convenio tiene por objeto ser «firme en lo que respecta a los derechos y flexible en lo que respecta a la aplicación», lo que significa que el MLC, 2006 establece el derecho básico de la gente de mar al trabajo decente, pero otorga flexibilidad considerable a los Estados ratificantes en lo que respecta a la manera en que aplicarán estas normas para el trabajo decente en sus legislaciones nacionales. Esta flexibilidad debería permitir al Gobierno aplicar el Convenio, que es sumamente pertinente para su sector del transporte marítimo. Por supuesto, dicha flexibilidad debe ejercerse en consulta con los interlocutores sociales, y toda decisión adoptada debe notificarse a la OIT.

Recordamos asimismo la importancia del artículo 3 del Convenio relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno debe cerciorarse de que las disposiciones de su legislación nacional respeten los derechos fundamentales, en el contexto del MLC, 2006, e informar a la Comisión de Expertos en consecuencia.

Apoyamos la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT, y confiamos en que pueda esta pueda prestarse antes de la siguiente Conferencia. A este respecto, tomamos nota de que el formulario de memoria para el MLC, 2006 se ha modificado para tener en cuenta las enmiendas al Código del Convenio.

Como un punto general, también tomamos nota de que varios instrumentos marítimos se derogarán o retirarán en la Conferencia de este año y de que los restantes recibirán el mismo trato de aquí a 2030. En lo que respecta a la solicitud del Comité Tripartito Especial, instamos a la Oficina a promover la ratificación del MLC, 2006, con carácter prioritario con los Estados Miembros vinculados con estos convenios y prestar asistencia técnica, según proceda.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión señaló la importancia decisiva de la efectiva aplicación nacional del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y la necesidad de su ratificación por parte de los Estados Miembros, para garantizar que den cumplimiento a sus obligaciones de presentación periódica de memorias.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Maldivas a que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **garantizar el pleno cumplimiento de su legislación y de su práctica con el MLC, 2006;**
- **comunicar información completa sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del MLC, 2006, y**
- **dar pleno cumplimiento a sus obligaciones de presentación de memorias.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente estas conclusiones.

Colombia (ratificación: 1976)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Colombia es cumplidor de los convenios internacionales, tanto en la legislación como en la práctica nuestro compromiso es firme en el respeto del derecho de sindicación, prueba de ello es la creación de nuevos sindicatos desde el año 2018 al año 2020 se crearon 611 nuevas organizaciones sindicales.

Se rompió la brecha de impunidad: el Gobierno rechaza enfáticamente todo acto de violencia cualquiera sea su origen y reiteramos la voluntad del Estado de avanzar en las investigaciones para esclarecer los hechos y condenar a los responsables, así como proteger a nuestros trabajadores en especial a los activistas y dirigentes sindicales. Colombia ha tenido avances significativos en la lucha contra la impunidad; hoy el país cuenta en total con más de 960 sentencias condenatorias, y se ha reducido el número de actos de violencia contra los sindicalistas. Queremos reiterar que rechazamos todos los actos de violencia contra líderes sindicales y que seguiremos luchando hasta conseguir que la cifra sea cero.

Estrategias del Estado

Se creó y se activó por medio del Comando General de las Fuerzas Militares, el Sistema Nacional de Reacción Inmediata para el Avance de la Estabilización (SIRIE), el cual establece una serie de acciones articuladas, en pro de concentrar capacidades que permitan controlar territorios, para dar respuesta a toda situación que atente o afecte el ejercicio de defensores de derechos humanos, líderes sociales, sindicalistas y líderes sindicales.

Estrategia de Investigación y judicialización de delitos cometidos en contra de personas sindicalizadas

Con el fin de brindar garantías para el acceso a la justicia de las personas sindicalizadas víctimas de delitos y con el objetivo de contribuir a la materialización del principio de libertad sindical, la Fiscalía General de la Nación priorizó las investigaciones de delitos que pueden afectar la actividad sindical. Lo anterior, mediante las siguientes acciones, que serán fortalecidas a partir de las disposiciones del direccionamiento estratégico 2020-2024, *«Resultados en la calle y en los territorios»*:

- Análisis de los delitos de mayor incidencia en la situación de sindicalistas en desarrollo de su labor: homicidios, violación a los derechos de reunión y asociación y amenazas.
- Definición del universo de casos y situaciones priorizadas.
- Articulación interinstitucional y con el Ministerio del Trabajo.
- Capacitación para el fortalecimiento de la investigación de los delitos priorizados.
- El fortalecimiento de la investigación del delito de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos.
- La expedición de directrices precisas para la investigación del delito de homicidio contra personas defensoras de derechos humanos.

- Un plan de trabajo que permite la articulación interna de las diversas dependencias de la Fiscalía General de la Nación con competencia en la investigación de estos delitos.

Resultados

1) Se rompió la brecha de impunidad, se pasó de una sentencia condenatoria en 2001 a tener hoy más de 960 sentencias condenatorias, solo en el año 2020 fueron proferidas 70 sentencias condenatorias.

2) De 205 homicidios de sindicalistas en 2001, hubo una reducción de más de 94 por ciento al pasar a 14 homicidios en 2020, siendo 1 una cifra alta.

3) Se penaliza a quien obstaculice el derecho de asociación y quien ofrezca mejores garantías en los pactos colectivos.

4) El Ministerio del Trabajo en conjunto con la OIT está realizando un estudio que sistematiza y analiza 814 decisiones judiciales proferidas en el marco de delitos cometidos contra trabajadores sindicalizados y organizaciones sindicales en el periodo 2002-2020. Estudio que hace un balance sobre el avance en materia de judicialización contra la violencia antisindical, como mecanismo de seguimiento a la estrategia de Lucha contra la Impunidad acordada de manera tripartita en el 2006. En este estudio se presentan los resultados generales del análisis de las 814 decisiones judiciales, identificando sus principales logros y falencias, y realizando recomendaciones para lograr una judicialización exitosa.

5) Tenemos negociación en el sector público, siendo Colombia uno de los pocos países de la región que la lleva a cabo exitosamente con todas las centrales del país.

6) Se protege a los sindicalistas. La Unidad Nacional de Protección ha participado activamente en la Mesa Nacional de Derechos Humanos con el Ministerio de Trabajo y las Centrales Obreras, en el Comité Nacional de seguimiento de traslados a educadores por razones de seguridad con el Ministerio de Educación Nacional y FECODE, por otro lado, la participación en el Comité de seguimiento de docentes amenazados con la Secretaria de Educación de Bogotá. En estos espacios de interlocución se participa con el objetivo de analizar diferentes situaciones de riesgo que puedan afectar los derechos fundamentales de los integrantes de la población objetiva, dirigentes y/o activistas sindicales y sus representantes. En la actualidad hay 292 sindicalistas protegidos.

7) El presupuesto para sindicalistas se encuentra garantizado por el Gobierno y este anualmente realiza un incremento significativo con el fin de salvaguardar la protección de los líderes sindicales; desde el 2018 al 2020, se han invertido cerca de 37 millones de dólares en la protección de los líderes sindicales.

8) La Unidad de Protección atiende de acuerdo con el decreto que lo reglamenta las solicitudes de protección; en caso de un riesgo extremo existe una ruta de emergencia para brindar protección de forma expedita.

Es importante señalar que, si bien la Unidad Nacional de Protección protege líderes sociales y líderes sindicales, las estrategias y resultados que se remiten a la comisión solo dan cuenta de las medidas para líderes sindicales, a quienes les aplica exclusivamente el Convenio núm. 87.

Medidas de reparación colectiva a favor del movimiento sindical

El Gobierno en el marco de la Mesa Nacional de Garantías llevó a cabo el 14 de diciembre de 2020, la 4.ª sesión de la mesa permanente, en esta sesión se relacionaron los compromisos por parte del Gobierno, relacionados con la contratación de los enlaces técnicos del movimiento sindical para apoyar la sistematización de la información para la presentación de la declaración, lo cual incluyó el envío oportuno de la propuesta de especificaciones contractuales concertada con el movimiento sindical, y su posterior contratación por parte del Gobierno nacional desde el mes de mayo de 2020. En la actualidad se está a la espera de contar con la declaración del movimiento sindical para poder continuar el desarrollo de la ruta de reparación colectiva que permitirá la formulación e implementación de su Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC), y en el cual quedarán establecidas las acciones y medidas que contribuirán a la reparación de los daños y afectaciones históricas del movimiento sindical.

Artículo 200 del Código Penal

La Fiscalía General de la Nación, en el periodo comprendido entre el 2017 y el 2020, recibió un total de 865 denuncias por el delito de Violación a los Derechos de Reunión y Asociación. 714 casos han sido terminados y 151 están activos, es decir, el 17,45 por ciento, de los casos.

En el delito bajo análisis, se realizaron las siguientes actuaciones para la terminación de la acción penal de los procesos que ingresaron a la Fiscalía, desde el 1.º de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020 [1]:

- En 59 casos, se llegó a un acuerdo con conciliación. Para estos casos, las partes, frente al fiscal, acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de condiciones de igual manera acordadas.
- 95 procesos terminados por desistimiento del trabajador o de la organización sindical denunciante. Este dato es importante, pues se trata de casos que tuvieron una salida negociada entre el trabajador y la empresa.
- En 68 de los casos se finalizó el proceso por conexidad, es decir, el fiscal tomó la decisión de continuar la investigación bajo otra noticia criminal que compartía los mismos hechos, para analizar la situación de manera conjunta.
- 407 casos (57 por ciento) archivados. En el 57,25 por ciento de estos casos, se estableció que la conducta delictiva no existió. En el 29,98 por ciento de los casos, se efectuó el archivo por querellante ilegítimo.
- Otras causas: 85 casos culminaron la investigación por terminación de la acción penal, por preclusión, extinción de la querella, entre otros.

Por hechos ocurridos entre el 2017 y el 2020, se identificaron 151 casos activos, 106 casos en etapa preprocesal, susceptibles de llegar a una conciliación, 42 en indagación y 3 casos en etapa de juicio. 57 despachos fiscales adelantan los procesos

[1] Los datos de gestión procesal se entregan acumulados y no por año, lo que quiere decir que los resultados en los casos se han obtenido durante todo el periodo, no en un año.

activos, de estos, 3 fiscales han sido destacados en las zonas que concentran mayor número de procesos [2].

Las anteriores acciones se debaten en el marco de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, en donde los actores tripartitos tienen la oportunidad de interactuar directamente con las autoridades judiciales y expresarles sus preocupaciones, así como hacer recomendaciones para lograr una mayor efectividad de las medidas tomadas en cuanto a protección e investigación; en esta comisión se presentó la Ley que estableció el procedimiento verbal abreviado e incorporó la figura del acusador privado, en el cual la víctima puede actuar como acusador, es decir, en el papel que tiene la Fiscalía.

Artículos 2 y 10 del Convenio. Contratos sindicales

En relación a las medidas tomadas por el Gobierno para el control del uso indebido del contrato sindical, el Ministerio del Trabajo ha diseñado y está implementando el Sistema de Información de Archivo Sindical - SIAS, que tiene como objeto registrar, almacenar, administrar información que permita generar indicadores e informes necesarios para el desarrollo de políticas y proyectos en materia sindical, el cual se encuentra en versión de preproducción y de revisión de calidad. Mediante este sistema de información de archivo sindical del Ministerio del Trabajo se va a monitorear el registro de los depósitos de los contratos sindicales, se va a realizar una caracterización de los contratos vigentes en el periodo comprendido de cada anualidad, desagregándolo por actividad económica, y se planifica acciones de inspección enfocadas a la vigilancia de los mismos.

Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. Cuestiones legislativas

Como se ha informado a la OIT, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, esperamos construir conjuntamente una hoja de ruta que nos permitan avanzar en soluciones concertados para dar cumplimiento efectivo a las disposiciones de los convenios ratificados por Colombia y a las observaciones de los expertos.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y la Corte Suprema de Justicia firmaron un Memorando de Entendimiento, en abril de 2021, en materia de derechos laborales, cuyo objeto, *la creación de mecanismos efectivos de promoción, compilación y difusión de las reglas jurisprudenciales de LA SALA en materia de derechos laborales individuales y colectivos, con el fin de contribuir al goce y garantía de los derechos fundamentales de la población colombiana*.

Como se podrá evidenciar el compromiso del Estado es total. Si bien la lucha contra la violencia sindical continúa siendo un gran reto, los datos demuestran el firme compromiso que tiene Colombia en este tema, logrando en los últimos años avances significativos para la protección de los líderes sindicales y el cierre de la brecha de impunidad.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo. Nuestro Gobierno desea reiterar ante la Comisión, a la cual saludo especialmente, que es respetuoso del cumplimiento de los convenios que Colombia ha ratificado, tanto en la legislación como

[2] En años anteriores, se había reportado que se habían destacado siete fiscales para el abordaje de los delitos del artículo 200. Actualmente, dado que ha disminuido la cantidad de casos activos, se mantienen tres despachos fiscales destacados, con el mismo criterio, es decir, zonas con mayor concentración de casos.

en la práctica, y como siempre, reconoce, valora y actúa en armonía con los criterios orientadores de la Organización Internacional del Trabajo.

De manera particular, el Convenio forma parte del bloque de constitucionalidad, lo cual significa que sus normas constituyen un parámetro para el juicio de constitucionalidad de las normas legales y un parámetro complementario del artículo 39 de nuestra Constitución Nacional.

El Gobierno de Colombia, con base en los principios de la OIT y priorizando la concertación, el diálogo social, la contratación colectiva, la libertad sindical, la defensa de los derechos humanos de los trabajadores y el derecho de la asociación y libertad empresarial, ha trabajado articuladamente con todas las entidades del Estado para dar cumplimiento estricto a este convenio.

Sobre el punto primero, remitido a la atención de esta comisión en relación con los derechos sindicales y las libertades civiles que hacen referencia especialmente a los avances en las investigaciones, queremos agradecer a la Comisión de Expertos por reconocer las importantes acciones emprendidas por las autoridades públicas. Coincidimos en que, como lo señala la Comisión de Expertos, se trata de grandes los desafíos, y, pese a los esfuerzos del Estado colombiano, nuestro país aún enfrenta una violencia generalizada, basada principalmente en las actividades ilícitas del narcotráfico y de grupos al margen de la ley, violencia que afecta también a muchos trabajadores.

Las investigaciones, como bien lo sabe la Comisión, las realiza un órgano totalmente independiente del Gobierno nacional. Para mostrar el compromiso del Estado nos acompaña el día de hoy la señora Vicefiscal General de la Nación, señora Martha Mancera, a quien de forma especial agradezco por acompañarnos en este espacio. Y por eso, con este compromiso que Colombia adquiere con la OIT, a continuación, le voy a dar la palabra a la señora Vicefiscal General quien dará respuesta a las observaciones de la Comisión en lo que respecta a los avances en las investigaciones para el derecho a la vida y las investigaciones en virtud del artículo 200 de nuestro Código Penal sobre la penalización para quien obstruya el derecho de asociación.

Otra representante gubernamental. La Fiscalía es consciente de la importancia que reviste para el Estado colombiano el ejercicio sindical y, en consecuencia, es su responsabilidad adelantar la acción penal bajo los parámetros establecidos en la Constitución, la ley y los estándares internacionales, en particular, la debida diligencia investigativa.

Hoy con satisfacción puedo decir que nuestra estrategia de priorización para investigar los delitos contra sindicalistas es exitosa, sigue la dirección correcta y además se ha fortalecido a partir de los lineamientos previstos en el Direccionamiento estratégico de la Fiscalía 2020-2024: «*Resultados en la calle y en los territorios*», que ha sido liderado por el señor Fiscal General de la Nación, Francisco Barboza.

Sobre el delito de violación a los derechos de reunión y asociación entre 2011 y el 7 de junio de 2021, la Fiscalía General de la Nación ha recibido 2 841 denuncias. A junio de 2021, logramos terminar el 91,21 por ciento de los procesos penales, es decir, 2 593 casos, de modo que solo 8,72 por ciento, es decir 248 casos, se encuentran actualmente en investigación.

Entre lo más relevante cabe mencionar que: por primera vez en la historia de la investigación de este tipo de delitos por hechos ocurridos entre el 2011 y el 2021, se han obtenido cuatro sentencias condenatorias; tenemos 161 casos conciliados desde 2011,

donde las partes acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de las condiciones acordadas; se cuenta con 449 procesos terminados por desistimiento del trabajador o de la organización sindical denunciante; también, hay que decirlo, tenemos 1 389 casos archivados, que corresponden al 63,57 por ciento de estos casos, se estableció que la conducta delictiva no existió. De conformidad con la debida diligencia y existiendo el acceso a la justicia, las partes interesadas podían perfectamente acudir ante el juez de control de garantías para que se reactivara esa investigación, lo que no hizo ninguna de las partes. Finalmente, por hechos ocurridos entre el 2011 y el 2021, 248 casos están activos. Para el fortalecimiento de estas investigaciones, el pasado mes de mayo la entidad capacitó a 49 fiscales en este tipo de delitos y esto es importante ya que la capacitación es la que hace que podamos tener mejores herramientas para poder tomar decisiones mucho más rápidas conforme a la debida diligencia.

Sobre los homicidios cometidos en contra de sindicalistas entre enero de 2011 y junio de 2021, a la Fiscalía le reportaron 262 víctimas. La jurisdicción ordinaria investiga 259, y tres casos son adelantados por la jurisdicción especial indígena.

La aplicación de las estrategias investigativas de la entidad ha permitido avances en el esclarecimiento en el 43,2 por ciento de los casos. Este indicador es superior a las estadísticas por homicidio doloso que cerraron en el 2020 con el 29,70 por ciento de esclarecimientos. Nos falta mucho, por supuesto, pero los avances son tangibles y las cifras lo reflejan, así como el compromiso de la Fiscalía General de la Nación en lograr avanzar en determinar quién mata a los sindicalistas.

En cuanto a los avances investigativos por homicidios contra sindicalistas, ocurridos entre 2011 y junio 2021, se pueden identificar 47 casos en ejecución de penas, 62 sentencias condenatorias, 41 casos que se encuentran en juicio, 5 que se encuentran con formulación de imputación, 11 en indagación con orden de captura y 4 en preclusión por muerte del indiciado.

La Fiscalía General de la Nación registra 562 sentencias condenatorias por homicidios contra sindicalistas, proferidas por los jueces de la República en el periodo 2011-2021. Recapitulando que 62 sentencias condenatorias corresponden al periodo de hechos ocurridos en 2011-2021 y 500 sentencias condenatorias con hechos anteriores a 2011. Y cuando hacemos una reflexión con relación con lo histórico podemos decir que en el territorio colombiano los jueces de la República han proferido 884 sentencias condenatorias.

Las amenazas contra sindicalistas son otro de los ejes más importantes para el Fiscal General de la Nación para nuestra Fiscalía y por supuesto, para el Estado colombiano. En el mes de abril de 2021, el señor Fiscal emitió una resolución donde fortalece el Grupo de Trabajo Nacional para Investigar Amenazas. Con relación a las personas sindicalizadas se generaron tres situaciones que se priorizaron dentro de nuestra institución. La primera, las amenazas contra directivos de FECODE, la segunda, las amenazas contra sindicalistas en el departamento de Valle del Cauca, y la tercera, las amenazas contra los sindicatos del sector minero-energético. Algo muy importante al respecto es que las amenazas se investigan en contexto, eso quiere decir que no se examinan las amenazas una a una, sino que se toman en consideración las situaciones que se viven en los territorios colombianos.

Miembros de la Comisión, la Fiscalía General de la Nación de Colombia está comprometida con la investigación de los delitos cometidos contra sindicalistas, con seriedad, con independencia, con el otorgamiento de todos los medios que están a nuestro alcance para obtener la verdad de los hechos y con apertura a la participación

de las víctimas. Continuaremos con este compromiso y garantizaremos su sostenibilidad en las políticas de la institución, y continuaremos hablando con resultados efectivos y eficaces en nuestro territorio colombiano.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo. Gracias a la señora Vicefiscal por dar cuenta a la Comisión de los esfuerzos que como Estado ha venido haciendo Colombia. Permítame continuar señalando los avances en relación con los otros puntos referidos por la Comisión de Expertos, no sin antes indicar que la historia del país ha cambiado y ello gracias también al esfuerzo de las organizaciones sindicales.

Aun cuando un solo atentado contra un solo líder sindical es muy supremamente grave y lo rechazamos enfáticamente, debo señalar que se ha disminuido el número de homicidios del sindicalismo colombiano en un 93 por ciento, respecto al año 2001.

Quiero precisar a los miembros de la Comisión que la última vez que Colombia fue llamada ante esta comisión fue en el año 2009, y que en ese momento se contaba con 266 sentencias condenatorias y en la actualidad se registran 960, que esclarecen y sancionan hechos de violencia contra organizaciones sindicales.

Colombia penalizó la violación al derecho de asociación. Se fortaleció en el país la Unidad Nacional para el año 2018 al año 2020 y el presupuesto para la protección exclusiva de líderes sindicales fue de casi 35 millones de dólares. Para el año 2021, el presupuesto general para la protección objeto del programa es de más de 82 millones de dólares. En lo corrido de 2021 se han protegido 293 líderes sindicales.

Y déjeme decirle lo siguiente a la Comisión: gracias a la protección brindada por el programa desde el 2018 hasta la fecha ningún sindicalista que hace parte del programa ha sido agredido o asesinado. Los esquemas han sido efectivos.

De acuerdo con la información del programa ninguno de los sindicalistas que fueron víctimas del delito de homicidio había solicitado esquema de protección y no se conocían las amenazas.

La Unidad Nacional de Protección tiene dentro de sus responsabilidades brindar dos tipos de medidas de protección, y estas se conforman en medidas blandas que incluyen medidas de comunicación y chalecos de protección y medidas duras, que incluyen escoltas, vehículos, viáticos, y abastecimiento de combustible.

El valor máximo de un esquema de protección para un líder sindical es de aproximadamente 13 000 dólares, mensuales.

Como muestra del libre derecho de sindicación en concordancia con los artículos 2 y 11 del Convenio, queremos señalar que el derecho de asociación en nuestro país se ejerce libremente, no existe ningún obstáculo para organizar sindicatos, prueba de ello es que desde el año 2018 al año 2020 se crearon 611 nuevas organizaciones sindicales. En Colombia se constituyen organizaciones sindicales sin ningún tipo de intervención. Tenemos además negociaciones en el sector público, que espero que el día de hoy se concreten de una manera mucho más fuerte, siendo Colombia uno de los pocos países de la región que las lleva a cabo exitosamente, con todas las centrales sindicales.

Referente al punto número dos, sistematización de las sentencias de los delitos contra los sindicalistas, transparencia en la información, quiero decir que Colombia quiere poner todo esto en línea, que la gente sepa la transparencia con la que realizamos nuestras actuaciones en Colombia.

Es importante informar que el Ministerio del Trabajo, con la OIT, está realizando un estudio para analizar y sistematizar todas las sentencias que tengan que ver con la

protección de derechos a los sindicalistas. Estudio que sin duda va a buscar aportar elementos que contribuyan al estudio, balance y fortalecimiento de la política de judicialización contra la violencia cometida contra los sindicalistas y la lucha contra la impunidad, identificando los principales logros y las falencias, así como se formulan recomendaciones para lograr una judicialización exitosa. Quiero agradecer a la OIT por este estudio, lo que nos permite acompañarnos en estas decisiones.

El estudio presenta resultados frente a 814 decisiones judiciales proferidas por la justicia colombiana en torno a los crímenes y delitos cometidos contra personas sindicalizadas y organizaciones sindicales durante el periodo 2002-2020. Este análisis se establece como mecanismo de seguimiento a la estrategia de Lucha contra la Impunidad, acordada de manera tripartita en el 2006, en el marco de lo establecido por el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Nuestro Gobierno ha asumido con total compromiso la promulgación e implementación de políticas públicas que han impactado de manera positiva en la garantía de derechos humanos, nuestra apuesta por la paz, implementando el Acuerdo de Paz; la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, para todo lo que tiene que ver con el Acuerdo de Paz. Nosotros hemos venido trabajando de una manera muy fuerte y comprometida.

Quiero decirle al mundo entero que deben recordar que firmamos un acuerdo de paz y como consecuencia se creó el Registro Único de Víctimas que tiene reconocidas 9 millones de personas que individualmente han sido afectadas por algún tipo de hechos.

El Gobierno, en el marco de la Mesa Nacional de Garantías, llevó a cabo el 14 de diciembre de 2020, la 4.ª sesión de la mesa permanente. En esa sesión se relacionaron los compromisos por parte del Gobierno con los técnicos del movimiento sindical. Es importante señalar que hasta la fecha la Unidad para Víctimas no cuenta con la declaración de los hechos de intimidación por parte del movimiento sindical no por culpa nuestra, para la respectiva valoración. En este momento estamos haciendo un esfuerzo para que esto se dé en el mes de mayo. Queremos decirle a la mesa sindical que actúe y están abiertas las puertas, pero no ha sido por culpa nuestra.

En cuanto a los contratos sindicales, conviene señalar que esta figura existe en la legislación colombiana. Hemos tratado y concertado y hecho todas las investigaciones que sean necesarias al respecto y hemos propuesto al Congreso de la República su eliminación en el sector de la salud.

Miembros empleadores. Agradecemos las presentaciones orales del Ministro de Trabajo de Colombia, así como de la señora Vicefiscal y sobre todo la información presentada por escrito que se encuentra a disposición de. Destacamos el compromiso del Gobierno al más alto nivel para dar cumplimiento a los convenios ratificados por Colombia tanto en la ley como en la práctica.

El Gobierno ha trabajado y trabaja articuladamente con todas las entidades del Estado para dar cumplimiento al Convenio y ha priorizado a lo largo de los años y prioriza la concertación, el diálogo social, la negociación colectiva libre y voluntaria, la libertad sindical, la defensa de los derechos humanos de los trabajadores y de los empleadores y la libertad empresarial como políticas de Estado.

A juicio de los miembros empleadores, entonces las informaciones recibidas implican un caso de progreso.

Pese a los esfuerzos del Estado, el país aún enfrenta una violencia generalizada basada principalmente en las actividades ilícitas del narcotráfico y de grupos armados al margen de la ley, violencia que afecta también a los trabajadores sindicalizados. En este marco, debemos diferenciar, las violaciones de los derechos humanos que padece la población en general de las formas de violencia que tienen relación directa con el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. En un contexto, como el descrito en Colombia, no todo hecho de violencia del que sea víctima un líder sindical tiene relación cercana y suficiente con su rol dentro del movimiento sindical; ni todo hecho de violencia que tenga por víctima a un líder social (juvenil, étnico, ambiental, político, entre otros) tiene conexión directa con el derecho de asociación sindical y la libertad de sindicación. Esto no implica que los hechos de violencia sean menos repudiables, pero sí demuestra la importancia de comprender la compleja situación que vive el país y de diferenciar la competencia de los órganos judiciales y cuasi judiciales nacionales e internacionales.

Pocos son los países Miembros de la OIT que han colaborado tan estrechamente y positivamente con los órganos de control y la Oficina para dar cumplimiento a los convenios ratificados.

La última vez que la Comisión discutió este caso fue en el año 2009, hace más de diez años. La discusión hoy debe limitarse, entonces, a las observaciones que los expertos en tanto estén comprendidos dentro de las disposiciones del Convenio y a la información presentada por el Gobierno.

Quiero comenzar destacando que el Convenio no contiene ninguna disposición sobre el derecho de huelga. Es más, los trabajos preparatorios que antecedieron la adopción del Convenio dejan claro que el Convenio, no incluye la regulación del derecho de huelga. Esta es también la opinión del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración y nos complace escuchar al Gobierno de Colombia recordando esta importante cuestión.

Por ende, la solicitud de los expertos al Gobierno de enmendar la ley en materia de huelga y servicios esenciales no tiene fundamento en el Convenio. El Gobierno, entonces, no está obligado a considerar esta solicitud. No abordaremos como Grupo de los Empleadores este tema en la discusión y las conclusiones de la Comisión no deberían abordar este punto.

En los pocos minutos que tenemos a disposición quiero abordar las siguientes cuestiones tratadas por la Comisión de Expertos.

Primero, respecto a los derechos sindicales y libertades públicas. Colombia ha implementado con determinación diferentes iniciativas para avanzar en la protección de dirigentes sindicales, esfuerzos también reconocidos por otros órganos de control. Como lo indicó la Comisión de Expertos, se ha presentado un avance significativo en la investigación y judicialización de delitos contra dirigentes sindicales y sindicalistas. Entre el 2001-2020 se han proferido un total de 966 sentencias relativas a actos de violencia antisindical, de las cuales, 815 se refieren a homicidios de miembros del movimiento sindical.

Las cifras de asesinatos selectivos en Colombia muestran un enorme avance en reducción de la violencia. Mientras que en 2002 se llegaron a presentar 16 382 asesinatos selectivos, en 2020 se presentaron 455, o sea, una reducción del 97,2 por ciento. El Estado y los interlocutores sociales continúan comprometidos con la lucha contra la violencia antisindical, la pronta investigación y judicialización de los responsables de los homicidios y la búsqueda de un entorno laboral en paz.

Esta comisión debe recoger los esfuerzos positivos desplegados por el Gobierno con los interlocutores sociales y solicitar que continúe avanzando e informando al respecto, en su próxima memoria regular.

Segundo, sobre el artículo 200 del Código Penal. La Fiscalía General de la Nación ha priorizado los casos denunciados a la luz del artículo 200 de la Ley núm. 599. Los datos presentados por el Gobierno sobre los casos de posible violación del artículo 200 del Código Penal dan muestra de que la manifestación sobre la «completa impunidad», alegada por las confederaciones sindicales en relación con la aplicación de este artículo no sería cierta.

Entre 2011 y octubre de 2020 se presentaron 2 727 casos. Se ha culminado el 91,02 por ciento y tan solo el 8,98 por ciento se encuentran en investigación. Es un error entender que el sistema penal debe asumir un rol protagónico en la gestión de las relaciones laborales. Al ser un mecanismo de *ultima ratio*, el sistema penal, como en todos los países democráticos, opera cuando no existen otras formas de prevención y solución de los conflictos jurídicos.

Hay también importantes avances en los procesos de investigación y juzgamiento por el mencionado delito.

La Fiscalía General y la Justicia Penal son órganos que actúan con total independencia, lo que garantiza que en el trámite de las investigaciones, y con independencia del resultado de las mismas, existe una adecuada y oportuna justicia. En tal sentido, el Grupo de los Empleadores invita al Gobierno a que siga presentando informaciones sobre el avance de las investigaciones y resultados en su próxima memoria regular.

Tercero, sobre el contrato sindical. El contrato sindical es una modalidad de negociación colectiva en Colombia, y por tanto resulta extraño que se mencione este tema en el estudio del Convenio y no, como debiera ser en el estudio del Convenio núm. 98.

Si la Comisión de Expertos quisiera indagar la causa o razón para la creación de sindicatos con el fin de celebrar contratos sindicales, lo que podría ir en contra del artículo 2 del Convenio, en el sentido de que implicaría un abuso de derechos, también deberían preguntarse por aquellos sindicatos que en Colombia se establecen simplemente para dar forma legal aparente, con el propósito de extender fueros a más trabajadores que los protegidos como fundadores, directivos o negociadores de convenciones colectivas, en el sindicato inicial. En tales supuestos, estaríamos ante el abuso de la libertad sindical que pregona el Convenio, debiéndose hacer una definición conceptual del mismo y un análisis completo de todas las situaciones.

La Corte Constitucional ha reiterado la autonomía de la que gozan las organizaciones sindicales para la celebración de los contratos sindicales, los cuales buscan promover el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria, a la vez que fortalecer el derecho de asociación sindical, con el fin de generar empleos para los afiliados de la organización sindical, en procura de dinamizar la actividad sindical.

La figura del contrato sindical no va en contra de lo dispuesto en el Convenio. De hecho, esta resulta ser una figura jurídica defendida por centrales sindicales como la Confederación General del Trabajo de Colombia, porque les permite mantener un diálogo constante con el empleador, contar con un mayor número de afiliados y generar mayores beneficios para los trabajadores. La Comisión de Expertos no debe seguir con el examen de este asunto.

Cuarto, sobre los alegatos de cancelación del registro sindical: en Colombia solo se puede disolver un sindicato por un procedimiento judicial establecido en la ley. No se puede realizar por vía administrativa, regulación que es compatible con el artículo 4 del Convenio. Para que una organización sindical, sin importar su grado, se disuelva, debe encontrarse en alguno de los escenarios establecidos en el artículo 402 del Código Sustantivo del Trabajo.

No basta con la mera existencia de alguna de las causales, sino que se requiere una sentencia judicial ejecutoriada que ordene esta disolución. Además, el Poder Judicial, en Colombia, cuenta con independencia y autonomía en sus decisiones respecto de las demás ramas del poder público. Sobre el término de cinco días para contestar una demanda de cancelación de personería por infracción legal, derivada de una huelga ilegal, resulta razonable y proporcionado el plazo, teniendo en cuenta que tal declaratoria, se ha surtido en otro proceso judicial previo en el que el propio sindicato sujeto a cancelación se ha hecho parte. Además, los Estados tienen un margen discrecional para definir sus propios procedimientos internos.

La Comisión debe concluir que la normativa reforzada de la libertad de asociación sindical en Colombia sobre cancelación de registro judicial es conforme al Convenio y cumple con el objetivo de proteger a las organizaciones sindicales.

Miembros trabajadores. El debate sobre el derecho a la libertad sindical en Colombia está pendiente desde hace tiempo. La última vez que se discutió este caso aquí fue hace doce años, en 2009, a pesar de su presencia regular en las listas largas.

Me gustaría aclarar que, al contrario de lo que ha dicho el portavoz de los empleadores, la lista no contiene ningún caso de progreso. Para que un caso que figura en la lista sea considerado como un caso de progreso debe ser identificado explícitamente como tal por ambos portavoces y es evidente que no ha sido así.

El 28 de abril de 2021, los trabajadores colombianos, liderados por una alianza de sindicatos y organizaciones del movimiento social, comenzaron a manifestarse pacíficamente en toda Colombia. Fundamentalmente, las protestas son una reacción a una serie de medidas promovidas por el Gobierno, incluidos un proyecto de ley de reforma fiscal que profundizaría la desigualdad de ingresos y reformas regresivas de la legislación laboral y de las pensiones. Los sindicatos no han sido consultados sobre estas reformas propuestas, y estas medidas han avivado el resentimiento de los trabajadores, cuyas vidas habían sido devastadas por la pandemia de COVID-19, y no han sido objeto de ningún alivio significativo por parte del Gobierno.

El sistema de control de la OIT ha constatado en repetidas ocasiones que los sindicatos «deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del Gobierno». Eso es exactamente lo que está ocurriendo actualmente en Colombia.

A pesar del carácter pacífico de las protestas de los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, el Estado ha respondido con niveles extraordinarios de violencia, como ocurrió en 2019. Cientos de vídeos de personas comunes y corrientes demuestran un uso brutal e indiscriminado de armas letales y no letales contra los ciudadanos vulnerando de esta forma el derecho colombiano e internacional.

La ONG Temblores, una fuente de información creíble y ampliamente citada sobre las protestas, informa que, hasta el 31 de mayo, se han producido cerca de 3 789 incidentes de violencia perpetrados por el Estado, incluidos los militares y la fuerza policial de élite antidisturbios, el ESMAD. Como resultado, 45 personas han muerto a manos de las

fuerzas de seguridad, 1 248 han resultado heridas, 1 649 manifestantes han sido detenidos arbitrariamente y 25 personas han sido víctimas de violencia sexual. Todavía no se ha contabilizado el número de desaparecidos. Esto debe terminar ahora.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno a retirar inmediatamente a los militares y a garantizar que la policía no intervenga en el curso de las manifestaciones pacíficas. El Gobierno también debe investigar y procesar con carácter de urgencia a todos los miembros de las fuerzas de seguridad que hayan cometido violaciones de los derechos humanos y sindicales. Por supuesto, para poner fin a las protestas, el Gobierno colombiano debe entablar negociaciones efectivas y de buena fe con los sindicatos colombianos y la sociedad civil, cuyas necesidades han sido, hasta ahora, ignoradas.

Estos hechos justifican por sí solos el examen de este caso, pero son solo los acontecimientos más recientes de un ataque de décadas contra los sindicatos en Colombia. Una vez más, la Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por la persistencia de la violencia antisindical. La persistencia de la violencia es una prueba del fracaso del Gobierno en la implementación de los acuerdos de paz. La violencia antisindical va en aumento y es especialmente intensa en el sector rural.

No voy a leer en voz alta las horribles estadísticas, ya que muchas de ellas ya están en el informe de la Comisión de Expertos. Solo subrayaré que, desde 2016 hasta mayo de 2020, 119 sindicalistas han sido asesinados en Colombia por ejercer su actividad lícita, y casi 700 han recibido amenazas de muerte.

A esto hay que sumarle miles de muertes más desde 1986, año en que se empezaron a llevar las estadísticas. Debemos reflexionar sobre cómo la comunidad internacional ha permitido que esto ocurriera, y si esto era de alguna manera normal o aceptable. Es chocante que, aún hoy, el Gobierno y algunos empleadores sigan negando que hubo, y sigue habiendo, una persecución sistemática contra los sindicatos. Esta es una de las razones por las que la violencia continúa. Aunque observamos que el número de investigaciones y procesamientos de estos asesinatos ha aumentado en los últimos veinte años, el índice de impunidad sigue siendo alto, y la devastación causada a las personas, sus familias y sus sindicatos nunca se reparará del todo.

Nos preocupa especialmente que, a pesar de haberse planteado en repetidas ocasiones, las medidas de protección de los sindicalistas sigan siendo insuficientes. Solo se ha examinado una parte de las solicitudes de protección presentadas en 2019 y 2020 y, debido a los costes presupuestados, se suspendieron las medidas de protección a aproximadamente la mitad de los beneficiarios.

La participación de los sindicatos en el proceso de determinación de las medidas de protección también ha disminuido.

La violencia y la amenaza de la misma no son el único peligro para los movimientos sindicales. Hemos observado que en los últimos años el Gobierno ha sustituido las cooperativas de trabajo asociado por los llamados «contratos sindicales» para mantener la intermediación laboral ilegal. Sin embargo, el resultado es en gran medida el mismo. Ahora, un empleador celebra un contrato con un supuesto sindicato, que actúa como agencia de empleo y le envía mano de obra. Estos contratos sindicales no son gestionados por sindicatos independientes y, de hecho, reciben apoyo financiero del empleador. Por ello, los trabajadores tienen poca voz sobre las condiciones de su trabajo y ninguna sobre la gestión del llamado sindicato. A pesar de las reiteradas protestas de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), el Gobierno no ha tomado ninguna medida significativa

para hacer cumplir la ley ni para prohibir la proliferación de estos contratos, que se concentran en gran medida en el sector sanitario.

Además, el Gobierno no ha dado efecto a las conclusiones del caso núm. 3137 del Comité de Libertad Sindical sobre la cuestión de los contratos sindicales. De hecho, el Estado también está haciendo muy poco en lo que respecta a las violaciones del derecho a la libertad de asociación en general, que conlleva sanciones penales en virtud del artículo 200 del Código Penal. Todavía no ha habido ni una sola condena en virtud de esta ley, a pesar de las violaciones generalizadas, incluidas las cometidas por el Estado. Esto incluye el caso de la principal aerolínea colombiana, tal como lo determinó recientemente, en marzo de 2021, el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3316. El Gobierno no ha cumplido esa decisión del Comité de Libertad Sindical y no se ha revisado la legislación en relación con las huelgas en los servicios esenciales.

Otra de las medidas que se están empleando actualmente para eliminar a los sindicatos es el uso de un procedimiento especial que figura en el artículo 380 del Código del Trabajo para la cancelación de los registros sindicales. Se trata de un proceso breve y sumario en el que prácticamente se eliminan todas las garantías y salvaguardias para el sindicato, sus dirigentes y los trabajadores. En el año 2020 se dieron varios casos alarmantes, entre ellos el de SINTRAINAGRO, en el que una empresa presentó una demanda para disolver el sindicato tras un supuesto paro ilegal.

Estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos que ha reiterado que la cancelación del registro sindical constituye una forma extrema de injerencia que debe limitarse a las violaciones graves de la ley después de agotar otros medios de acción menos drásticos para la organización en su conjunto y que es importante que tales medidas vayan acompañadas de todas las garantías necesarias, que solo pueden asegurarse a través de los procedimientos judiciales normales.

Hay más cosas que decir e intervendrán el representante de los trabajadores de Colombia y los representantes de los trabajadores de otros países antes de que realice mis observaciones finales.

Miembro empleador, Colombia. El caso de Colombia no debió ser incluido en la lista de casos individuales y la Comisión debió concluir que se trata de un caso de progreso, como a continuación explicaré.

Sobre violencia sindical: desde su último examen, en 2009, la OIT ha venido dando acompañamiento, en el país, al Gobierno y a los interlocutores sociales, en el fortalecimiento del diálogo social y en la adecuación de la legislación y la práctica con este convenio y con otros. El Acuerdo de Paz de 2016 ha sido un paso significativo para los colombianos a fin de lograr el entendimiento social. El apoyo decidido a dicho acuerdo, por el Director General de la OIT y la comunidad internacional, nos compromete a los empleadores, aún más, en ese entendimiento con los trabajadores y sus organizaciones. Colombia, aún en la etapa de implementación del acuerdo, sigue afectada por grupos armados al margen de la ley, cuya financiación proviene esencialmente del narcotráfico y el lavado de activos, que usan la violencia para tratar de imponer sus propósitos a todos los sectores de la sociedad.

Por ello, para el análisis de la OIT, y partiendo del reproche que hacemos a todo acto de violencia, es importante diferenciar las afectaciones agresivas que padece la población en general, de las específicas formas de violencia relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical.

En la protección de dirigentes y activistas sindicales, el Estado colombiano ha implementado acciones, reconocidas positivamente por el Comité de Libertad Sindical en los casos núms. 2761 y 3074.

También la Comisión de Expertos ha destacado el avance significativo en las investigaciones y judicialización de delitos contra dirigentes y sindicalistas, con investigaciones y sentencias que esclarecen los hechos y condenan a sus perpetradores.

Hemos visto el esfuerzo del Gobierno por destinar enormes recursos y brindar esquemas de protección y prevención de seguridad a sindicalistas y otros grupos amenazados.

Reiteramos nuestro rechazo a todo acto de violencia contra empleadores y sindicalistas, o cualquier colombiano, y acompañamos las acciones de las autoridades para la protección, investigación y condena judicial de los responsables.

Hacemos un cordial llamado a las centrales sindicales para enfocarnos en la construcción de políticas económicas y laborales, acordadas de forma tripartita, que, más allá de las diferencias ideológicas, logren recuperar las empresas y aumentar los puestos de trabajo para el bienestar social. Debemos, con el apoyo de la OIT, utilizar el diálogo social para construir consensos en torno a metas comunes.

Sobre el delito contra la libertad de reunión y asociación: la Fiscalía General de la Nación, órgano investigador independiente, acaba de darnos datos precisos de la manera como ha resuelto la gran mayoría de las denuncias. Colombia es de los pocos países en el mundo que ha considerado que las violaciones a la libertad sindical deban ser castigadas como un delito y con pena privativa de la libertad, lo que muestra el fuerte compromiso con el cumplimiento del Convenio. La Comisión no puede considerar que la justicia solo opera cuando se producen sentencias condenatorias. También existe el desistimiento, la conciliación, la preclusión, el archivo de la investigación y la absolución, como formas de hacer justicia.

Sobre el contrato sindical: se trata de una forma de negociación colectiva y no de la creación de un sindicato, por lo que la Comisión debió incluir este asunto dentro del Convenio núm. 98. En Colombia, las organizaciones sindicales gozan de autonomía plena para organizarse y cuentan con la libertad de celebrar acuerdos con los empleadores, entre los cuales, y de manera muy escasa, están los contratos sindicales. Además, existe solo un depósito, que no un registro, del acto de creación sindical ante el Ministerio del Trabajo, el que automáticamente concede la personería jurídica para actuar al sindicato, y la impugnación solo puede hacerse por vía judicial.

Como lo expresó nuestro portavoz, si se quiere profundizar en la OIT sobre la causa que origina la creación de un sindicato, también debe explorarse sobre el «carrusel sindical», figura que, a nuestro parecer, constituye un abuso del derecho, porque además de debilitar la unidad de los trabajadores, desvía los fines protectores de los fueros y la propia negociación colectiva. El contrato sindical no contraviene el Convenio y es defendido por la Confederación General del Trabajo. Desde 2018, hay en la Oficina un documento completo de esta confederación, explicando su contenido, uso y alcance.

Sobre la cancelación del registro sindical: en Colombia, el proceso de cancelación de registro sindical requiere una sentencia judicial que ordene la disolución para dar la protección constitucional al derecho de asociación sindical, toda vez que la rama judicial en Colombia cuenta con independencia y autonomía en sus decisiones. En ese sentido, la legislación colombiana está en armonía con el artículo 4 del Convenio y con el Comité

de Libertad Sindical que ha indicado que «la cancelación del registro de un sindicato solo debería ser posible por vía judicial».

Finalmente, sobre la huelga: los empleadores, siempre hemos afirmado que el Convenio no contiene ni reconoce implícitamente el derecho de huelga. En los documentos que dieron origen al Convenio, en la Conferencia de 1948, se dice «el Convenio propuesto está únicamente relacionado con la libertad de asociación y no con el derecho de huelga». En ese sentido, no le corresponde a la Comisión de Expertos analizar este tema, ni a esta comisión discutir ni concluir sobre el mismo. Finalizo solicitando que se limiten las intervenciones específicamente al marco al cual se ha referido la Comisión de Expertos en su informe y no a otros elementos que están fuera del mismo.

Miembro trabajador, Colombia. Los trabajadores de Colombia agradecemos que luego de doce años se vuelva a llamar a Colombia por las terribles violaciones a la libertad sindical. No solo la Comisión de Expertos ha constatado graves violaciones a la asociación, la negociación y la huelga, en el Comité de Libertad Sindical, Colombia es el país con más casos por homicidios, discriminación y figuras legales que impiden la libertad sindical.

En la Corte Interamericana de Derechos Humanos ya se ha condenado y se están estudiando procesos por desaparición forzada, homicidios de sindicalistas y pérdidas de ojo en el curso de protestas.

Socios comerciales como el Canadá, los Estados Unidos de América, la Unión Europea, y órganos como el Comité de Empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han verificado la violación antisindical, la impunidad y los obstáculos legislativos que restringen la aplicación del Convenio.

Durante años Colombia ha sido clasificada entre los diez peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras, y entre los nueve donde hubo asesinatos. En los últimos doce años hemos padecido 4 888 violaciones a la vida e integridad de sindicalistas. Pese a que el Gobierno dijo durante años que fueron delitos relacionados con el conflicto armado, la verdad es que, aun luego de la firma del Acuerdo de Paz con la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), la violencia contra líderes sociales, dentro de estos los sindicalistas, se mantiene y aumenta. En cinco años de posconflicto, desde 2016, hemos padecido más de 1 120 violaciones a los derechos humanos, con 696 amenazas, 6 desapariciones forzadas, 4 secuestros y 119 homicidios.

Los compañeros y compañeras más violentados han sido los maestros, los trabajadores penitenciarios, los trabajadores rurales y el sector minero-energético, por defender derechos ante empresas trasnacionales e intentar implementar la paz en sus territorios, y en el ámbito de la salud han sido perseguidos por denunciar corrupción en el manejo de los recursos de esta.

La situación ya era grave antes del estallido social que se inició con el paro nacional de este año, al que las centrales sindicales, entre otros, llamamos en respuesta a la grave crisis social.

Pero, desde el 28 de abril, más de 800 municipios en protestas pacíficas en las capitales y carreteras del país, y un pliego de emergencia presentado hace un año, en lugar de generar el llamado del Gobierno a negociar, desencadenaron las reacciones más violentas contra la población en la historia colombiana.

Policía, fuerzas militares e incluso civiles armados, usando en exceso la fuerza contra los manifestantes y dando tratamiento de guerra, han dejado hasta el 31 de mayo

3 789 casos de violencia: 1 248 víctimas de violencia física, 45 homicidios, 1 649 detenciones arbitrarias, 705 intervenciones violentas en protestas pacíficas, 65 víctimas de agresiones oculares, 25 víctimas de violencia sexual y entre 89 y 346 desaparecidos, dependiendo de si la fuente es oficial o no gubernamental.

En lo que respecta a lo expresado por Gobierno, aclaramos lo relacionado con la creación de 611 nuevos sindicatos. Se han creado falsos sindicatos, particularmente en el ámbito de la salud, para la intermediación laboral mediante la figura del contrato sindical utilizada desde 2011 remplazando falsas cooperativas que se prohibieron por tales prácticas. Las 960 sentencias condenatorias por delitos contra sindicalistas no llegan a cubrir el 6 por ciento de los más de 14 000 actos de violencia sindical de los últimos treinta años. Del delito que existe por violación del derecho de asociación sindical, de 865 denuncias, en cinco años al día de hoy, el 82 por ciento han sido cerradas sin investigación alguna, y en diez años, según nos dicen hoy, apenas se han dictado cuatro supuestas sentencias. Hoy solo hay 292 sindicalistas protegidos. A pesar de que, desde 2016, fueron solicitadas más de 8 570 medidas de protección, menos del 38 por ciento de ellas han sido evaluadas y solo el 3,45 por ciento concedidas. El 96 por ciento de los sindicalistas que han denunciado que su vida peligra siguen sin protección.

La ley restringe la huelga en servicios no esenciales en el sentido estricto, permitiendo despedir huelguistas, que se liquiden sindicatos e incluso condenas a pagar millones de dólares por supuestos daños y perjuicios.

El Gobierno celebra pasar de 205 homicidios de sindicalistas en 2001 a 14 en el año 2020, como si fuera una cifra aceptable o mejor. La memoria de 1 352 compañeros y compañeras asesinados en veinte años resulta insultada de esta manera.

Los trabajadores colombianos solicitamos una misión tripartita de alto nivel para Colombia; establecer un plan en el que el Gobierno cumpla las conclusiones de esta, en el sentido de que cese la violencia antisindical, la estigmatización y la impunidad, y también garantice medidas de protección individual y colectiva, de reacción y de prevención; adopte reformas legislativas que eviten falsos sindicatos en intermediación laboral; inicie la reparación colectiva al movimiento sindical, y dé cumplimiento a las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

Es urgente acabar con las violaciones de los derechos humanos en la protesta social pacífica, y que haya una negociación efectiva y de buena fe del pliego de emergencia presentado por el Comité Nacional del Paro.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el ejercicio de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el derecho de sindicación y la libertad de asociación. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el presente convenio. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en general y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus Estados miembros cooperan estrechamente con Colombia tanto en el contexto del acuerdo de cooperación con la comunidad andina, como a nivel

bilateral. El Acuerdo Comercial entre Colombia y la Unión Europea, en vigor desde agosto de 2013, también incluye un compromiso conjunto con el desarrollo sostenible, incluido el respeto de los derechos laborales.

En consonancia con la valoración de la Comisión de Expertos y ante la magnitud de los retos pendientes en la aplicación del Convenio descritos en su último informe, reconocemos las importantes medidas adoptadas por los poderes públicos. Observamos, con satisfacción, el aumento significativo del número de condenas por actos de violencia antisindical, rompiendo así el ciclo de impunidad.

Sin embargo, lamentamos que, a pesar de estos logros, la violencia antisindical persista en un contexto de aumento de las agresiones contra líderes sociales, siendo los sectores de la agricultura, la educación, el transporte, la minería y la energía los más afectados. Nos preocupan especialmente los numerosos asesinatos de dirigentes sindicales e intentos de asesinato, así como las numerosas desapariciones y amenazas de muerte contra sindicalistas que se han denunciado, así como la supuesta vigilancia de dirigentes del movimiento sindical.

Nos gustaría recibir más información del Gobierno sobre sus esfuerzos para mejorar la eficacia de las investigaciones y los procedimientos penales emprendidos para identificar y castigar a los instigadores y autores. También solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre los alegatos de vigilancia.

Apoyamos plenamente el llamamiento de la Comisión de Expertos en el que se insta al Gobierno a que siga intensificando sus esfuerzos y a que aumente los recursos asignados para proporcionar una protección adecuada a todos los sindicalistas en peligro. También solicitamos al Gobierno que evalúe la eficacia del artículo 200 del Código Penal y su aplicación, en consulta con los interlocutores sociales, y que proporcione un informe sobre los resultados y sobre las medidas adoptadas en consecuencia.

Tomamos nota de la sentencia SL 1680-2020 de la Corte Suprema de Justicia y quisiéramos hacernos eco de los reiterados llamamientos de la Comisión de Expertos para que se modifiquen las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Instamos al Gobierno a que tome las medidas necesarias, en un futuro próximo, para modificar las disposiciones legislativas relativas a los servicios esenciales y el artículo 417 del Código, que restringe el derecho de huelga de las federaciones y confederaciones. El Convenio también se aplica a las federaciones y confederaciones, por lo que deben tener plena libertad para determinar sus programas y organizar sus actividades.

También solicitamos información adicional sobre las razones que explican los plazos de procedimiento tan cortos establecidos en el apartado 2 del artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, que han llevado a la cancelación de varios registros sindicales.

Por último, queremos expresar nuestra preocupación por la violencia durante las recientes protestas sociales en Colombia, lamentando profundamente la pérdida de muchas vidas y los miles de heridos. La gente en Colombia, como en cualquier otro lugar, tiene derecho a las protestas pacíficas. Este derecho, junto con la libertad de reunión, de asociación y de expresión, es esencial para cualquier democracia y debe ser respetado y protegido, no reprimido por la fuerza. Deben emprenderse investigaciones independientes y exhaustivas sobre los abusos y violaciones de los derechos humanos con prontitud y de forma transparente y eficaz. El diálogo social inclusivo y las negociaciones que den lugar a acciones concretas son la única forma viable de superar esta profunda crisis.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán pendientes de la situación y mantendrán su compromiso con una estrecha cooperación y asociación con Colombia.

Miembro gubernamental, Barbados. Esta intervención la hago en nombre de **una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**. Damos la bienvenida a los delegados del Gobierno de Colombia, en particular al Ministro de Trabajo y a la Vicefiscal General de la Nación, que han proporcionado información actualizada a la Comisión. Agradecemos al Gobierno de Colombia la presentación de su informe de progreso sobre el seguimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio.

Hemos tomado nota de los esfuerzos del Gobierno de Colombia para avanzar en las investigaciones y luchar contra la impunidad. Nos unimos al Gobierno en el rechazo a los actos de violencia cometidos contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados.

Reconocemos, al igual que la Comisión de Expertos en su informe de febrero de 2021, las importantes acciones emprendidas por las autoridades públicas y que, a día de hoy, según la información transmitida por el Gobierno, se han dictado más de 960 condenas por delitos contra sindicalistas. Alentamos al Gobierno a continuar con sus esfuerzos para avanzar en las investigaciones y castigar a los culpables, así como a seguir protegiendo a los trabajadores y sindicalistas.

Tomamos nota con satisfacción del trabajo realizado con la OIT para sistematizar y analizar las decisiones judiciales pronunciadas como resultado de las investigaciones de crímenes cometidos contra sindicalistas.

Reconocemos el proceso de negociación colectiva que está en marcha en el sector público, y animamos a todos los actores a seguir trabajando en el marco del diálogo social para alcanzar un acuerdo en beneficio de los trabajadores. En el mismo sentido, esperamos que se siga avanzando en las medidas de reparación colectiva para el movimiento sindical.

Celebramos la información que destaca la creación de nuevos sindicatos en Colombia, y esperamos que las organizaciones sindicales sigan creciendo.

Es muy importante el trabajo que se está realizando en la Subcomisión de Asuntos Internacionales para establecer una hoja de ruta que permita avanzar en lo que respecta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los convenios que Colombia ha ratificado, de manera tripartita y con la asistencia técnica de la OIT. Por lo tanto, alentamos a que se continúe trabajando en esta dirección.

Por último, alentamos al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para cumplir sus compromisos con arreglo al Convenio y esperamos que la OIT continúe brindando apoyo técnico al Gobierno de Colombia.

Miembro empleadora, Guatemala. Quisiera exponer primero, que en Colombia tras cuatro años de la firma del Acuerdo de Paz, el ciclo de violencia no cesa del todo, y continúan los hechos violentos por parte de organizaciones criminales que violentan los derechos humanos de la población en general.

Por lo que, en Colombia, al igual que en otros países latinoamericanos, no todo hecho de violencia contra un líder sindical tiene relación con su labor. Los empleadores rechazan todo hecho de violencia en general, incluyendo los realizados contra líderes sindicales y al igual que en todo caso de violencia se solicita su esclarecimiento.

Colombia ha implementado iniciativas para la protección de sindicalistas, las cuales han sido reconocidas desde una perspectiva general por la Comisión de Expertos y por el Comité de Libertad Sindical en los casos núms. 2761 y 3064. Entre el 2002 y el 2020 se han reducido en un 97 por ciento los homicidios contra sindicalistas y entre esos años se han pronunciado 966 sentencias condenatorias en relación con actos de violencia antisindical.

Segundo, en relación con el artículo 200 del Código Penal sobre violación de los derechos de reunión y asociación se remarca que el 91 por ciento de los 2 727 casos de presunta violación de dicho artículo presentados entre 2011 y 2020 han concluido. Se reconoce que hay denuncias, pero también importantes avances en los procesos de investigación y judicialización por dicho delito.

Tercero, el Grupo de los Empleadores siempre ha afirmado que ninguno de los artículos del Convenio reconoce implícitamente el derecho de huelga. Esta afirmación consta en los documentos precedentes al Convenio, en los que se constata, por los informes de la Conferencia de la época, que el Convenio propuesto estaba únicamente relacionado con la libertad de asociación y no con el derecho de huelga, por lo que consideramos que no correspondería a la Comisión de Expertos seguir analizando este tema.

En lo que respecta a la huelga y los servicios públicos esenciales, Colombia ha definido el tema en su legislación, la cual las altas cortes del país las han revisado y considerado ajustada a lo establecido en su Constitución política y en los convenios de la OIT en la materia.

Miembro trabajador, Nicaragua. En Colombia se sigue destruyendo la democracia y el Estado social de derecho y se está fortaleciendo un Gobierno autoritario que vende una falsa democracia para imponer una dictadura, en la cual campee la violencia e impunidad de aquellos que reprimen y violentan los derechos ciudadanos. La vulneración constante de la libertad sindical, la precarización laboral y la negación de derechos son algunos de los pilares para generar más desigualdad social, mayores niveles de pobreza y el crecimiento del desempleo de la clase trabajadora colombiana.

El Gobierno colombiano señala que está cumpliendo con el Convenio, pero la realidad es otra. La constante violación a los derechos humanos se expresa en los continuos asesinatos de dirigentes sindicales, el uso de la represión ante el reclamo por una sociedad más justa y la criminalización de la protesta y el reclamo social.

El Gobierno en lugar de encontrar acuerdos con la dirigencia sindical para resolver los problemas laborales y sociales, anda con actitudes injerencistas en los asuntos internos de países vecinos, y no escucha a los diferentes sectores nacionales e internacionales que condenan los asesinatos de jóvenes trabajadores y ciudadanos que protestan por una sociedad más equitativa.

El derecho más sagrado de todo ser humano es la vida y ese derecho hoy lo violenta de manera sistemática el Gobierno de turno. El derecho a la libertad sindical y la convención colectiva también se considera un derecho humano y por lo tanto debe respetarse tal como lo establece el Convenio, el cual también establece el derecho de huelga para demandar el cumplimiento de leyes y acuerdos laborales.

Nuestras palabras son de solidaridad y estamos seguros que las y los trabajadores de Colombia aman la paz y la tranquilidad, pero que hoy se ven forzados a reclamar y exigir la plena libertad sindical, el respeto a la vida y a la restitución del derecho a vivir mejor con una distribución de la riqueza de manera más equitativa, y que se haga justicia

condenando a los que se han manchado las manos y la conciencia con la sangre del pueblo colombiano. La justicia y la verdad tienen que prevalecer sobre la calumnia y la mentira.

Miembro empleador, México. Antes de referirme al caso concreto, quiero hacer una reflexión ante esta comisión respecto de los procedimientos de selección de los casos que al parecer ya habíamos superado. Parece obsesivo incluir asuntos de la región de las Américas respecto del Convenio. En el informe de la Comisión de Expertos se observan asuntos graves que lamentablemente no son incluidos, a diferencia de un caso como el de Colombia que no debería ser el caso, porque está debidamente atendido, manteniendo un proceso de implementación del Acuerdo de Paz y de armonización de la sociedad, que muestra progreso aún en el entorno de violencia que se vive.

Este progreso se ve reflejado en las acciones permanentes que garantizan el ejercicio de libertad sindical, lo que así ha sido reconocido por los órganos de control de la OIT, particularmente, por el Comité de Libertad Sindical en más de un caso como ya lo ha mencionado Alberto Echeverría, representante empleador de Colombia.

Lo dicho en esta sala virtual, muestra la voluntad que existe de continuar mejorando y, para ello, es necesario fortalecer el diálogo social que indiscutiblemente depende de la participación activa del Gobierno con los representantes de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

En pocos países se observa que la libertad sindical se proteja al extremo de considerar como delito la violación a este derecho. Siempre existen oportunidades de mejorar, pero esto no se logra discutiendo este caso sin reconocer la situación de progreso que hay en Colombia; se confunden los problemas de violencia en general y, sin razón, se pretenden atribuir en este entorno violaciones del Convenio claramente infundadas.

Es necesario desestimar las opiniones de la Comisión de Expertos y las acusaciones que no estén respaldadas en la evidencia; las vinculadas a la huelga que no forma parte del Convenio y se aliente al Gobierno a que continúe haciendo esfuerzos que tengan por objeto concretar las acciones encaminadas a la pacificación de país.

Miembro trabajador, Estados Unidos. El Comité y el Congreso del Trabajo hacen suya esta declaración. La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO) está profundamente preocupada por la continua promoción de medidas destinadas a socavar a los sindicatos, y a despojar a los trabajadores de su capacidad de libre sindicación y de negociar colectivamente. Anteriormente, esto se lograba mediante la promoción de «cooperativas de trabajo asociado», que eran estructuras creadas por los empleadores con el propósito expreso de excluir a los trabajadores que se veían obligados a trabajar en ellas de las protecciones del Código del Trabajo. Si bien las falsas cooperativas han desaparecido en gran medida, una nueva estructura ha ocupado su lugar.

El llamado contrato sindical ha sido predominante en el sector de la salud, así como en los sectores de la educación y la agricultura, lo que agrava las dificultades a las que ya se enfrentan los trabajadores. A través del contrato sindical, la legislación permite que una llamada organización sindical opere como una empresa de servicios temporales, y además establece que los trabajadores no pueden disfrutar de los derechos laborales. Esta estructura distorsiona completamente los fines del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. El contrato sindical sigue estando permitido en virtud del Código del Trabajo colombiano y el Decreto núm. 36 de 2016.

A pesar del evidente abuso, hasta la fecha no se ha hecho ningún esfuerzo por sancionar su uso cuando se utiliza para la intermediación laboral ilegal a través de la inspección de trabajo, ni se ha intentado avanzar en una reforma que los elimine de la legislación colombiana. El Gobierno debe impulsar una legislación que impida efectivamente la intermediación laboral ilegal, en particular eliminando el uso del contrato sindical.

Presidenta. Quisiera señalar que el Gobierno colombiano ha planteado una cuestión de orden sobre la falta de respeto del lenguaje parlamentario habitual en nuestra comisión. Me gustaría invitar a todos los miembros de la Comisión a respetar el lenguaje parlamentario.

Miembro gubernamental, Canadá. El Canadá agradece al Gobierno de Colombia la información presentada a la Comisión. Desde 2018, el Canadá y Colombia han estado trabajando para abordar cuestiones de larga data que afectan a los trabajadores en Colombia, en lo que concierne en particular a la libertad sindical y el derecho de asociación.

El Canadá saluda los esfuerzos realizados por Colombia en los últimos años, en particular el trabajo del Grupo Élite de la Fiscalía General de la Nación, para acabar con la impunidad en los casos de homicidios y de amenazas contra sindicalistas, así como el trabajo de coordinación realizado con el Ministro de Trabajo. Estas medidas concretas han permitido evitar delitos contra los sindicalistas y proteger la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, pero aún queda mucho trabajo por hacer. Por ello, el Canadá pide al Gobierno de Colombia que intensifique sus esfuerzos.

En primer lugar, movilizar a los interlocutores sociales para evaluar la eficacia del artículo 200 del Código Penal y de su aplicación.

En segundo lugar, eliminar los instrumentos jurídicos utilizados para comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores a constituir asociaciones y negociar colectivamente, por ejemplo, convenios colectivos, instrumentos que socavan la independencia y las funciones esenciales de los sindicatos.

En tercer lugar, evaluar periódicamente la eficacia de las estrategias propuestas por la Fiscalía General de la Nación en relación con las investigaciones sobre los homicidios cometidos y las amenazas contra sindicalistas.

El Canadá mantiene su compromiso de trabajar con Colombia como socio y de apoyar sus esfuerzos para resolver estos problemas.

Miembro empleador, Argentina. Voy a limitarme a hacer referencia solo a algunos aspectos que han sido objeto de cuestionamiento por parte de la Comisión de Expertos.

Primero, y tal como lo destacó el portavoz empleador, Sr. Mailhos, el Convenio no contiene ninguna disposición sobre el derecho de huelga. Es más, los trabajos preparatorios que antecedieron la adopción del Convenio dejan claro que el Convenio no incluye la regulación del derecho de huelga. Esta es también la opinión del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración y nos complace escuchar al Gobierno de Colombia recordando esta importante cuestión.

Por ende, la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno de enmendar la ley en materia de huelga y servicios esenciales no tiene fundamento en el Convenio. El Gobierno no está obligado a considerar esta solicitud y las conclusiones de la Comisión no deberían abordar este punto.

Con respecto a las organizaciones gremiales se señala que no son personas jurídicas que se encuentren por sobre la legislación que rige en cualquier país para cualquier otra organización ya que si existen requisitos legales para su constitución deberían existir también para su cancelación. Y, en tal sentido, la intervención de la justicia es un elemento indispensable e indiscutible para que ello resulte procedente. No pueden estar al margen o por sobre la ley ya que son sujetos de derechos y de obligaciones como cualquier otra entidad.

Miembro gubernamental, Honduras. Agradecemos la información brindada por los representantes de las autoridades colombianas, por medio del Ministro del Trabajo, sobre los avances en el cumplimiento del Convenio.

Valoramos los esfuerzos del Gobierno de Colombia para dar respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, en especial los avances en la lucha contra la impunidad y la protección de los líderes sindicales, esfuerzos que son reconocidos por la misma Comisión.

Resaltamos la información del Gobierno colombiano que da cuenta de la reducción de los homicidios y del aumento significativo de sentencias condenatorias que permiten hoy tener 960 sentencias. Nos parece muy importante el estudio y la sistematización de las sentencias condenatorias que se realizan de manera conjunta con la OIT. Alentamos a la Oficina a que continúe con este tipo de actividades y trabajo conjunto.

Nos complace escuchar los avances en la implementación de Acuerdo de Paz, en especial con la aprobación de proyectos en esta vía, la restitución de tierras de rutas campesinas, en lo relacionado con políticas de exvinculados que puedan ser reincorporados a la sociedad, y resaltamos la construcción del Registro Nacional de Reincorporación (RNR). También resaltamos las medidas para garantizar la reparación colectiva del movimiento sindical.

Alentamos al Gobierno a continuar trabajando de forma tripartita en la hoja de ruta para avanzar en los asuntos legislativos que aún están pendientes.

Miembro trabajador, Uruguay. Los trabajadores estamos en total desacuerdo respecto a que este caso se trate de un caso en curso o de progreso, no solo por la cantidad de años que hace que venimos denunciando lo que pasa en Colombia, en cuanto a las muertes y a los asesinatos de trabajadores, sino además por las cifras que se han manejado. En todo caso, seguramente lo que esté en curso o en progreso sea una nueva muerte de un dirigente sindical, una nueva represión contra muchachos jóvenes que se quieren manifestar y que les toque perder ojos o quedar mutilados frente a la represión del terrorismo de Estado en Colombia que ya tiene continuidad de un Gobierno tras otro.

No son violaciones de los derechos humanos, no son muertes ni asesinatos que no tengan que ver con la lucha social que despliegan esos muchachos y esos dirigentes sindicales, no, en todo caso, si hay algún caso que no lo sea es la excepción. La regla general es que son violaciones de los derechos humanos por luchar por una sociedad mejor, más democrática, igualitaria e inclusiva. Esa es la lucha que despliegan los colombianos desde hace mucho tiempo, por lo que reciben la represión del terrorismo de Estado y de bandas paramilitares que quién sabe quién financia.

A propósito, hablando de quién financia, quiero dejar claro, una vez más, que para los trabajadores el derecho de huelga es un pilar fundamental de la libertad sindical y, en contraposición con eso, el contrato sindical es parte de la mafia sindical. Nosotros no tenemos nada que ver, ni nos representan, y por algo ese contrato sindical lo reivindican

los empresarios. El contrato sindical no tiene nada que ver con la verdadera lucha sindical: son parte de una mafia que rechazamos. En lo único en que podemos coincidir de todo lo que han dicho los Gobiernos y algunos empresarios, es que falta mucho. Y por lo tanto queremos que la OIT sea lo más dura que pueda ser con esa hipocresía y con ese proceso que se ha dado en Colombia durante muchísimos años.

Miembro gubernamental, Estados Unidos. El Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de Colombia siguen cooperando estrechamente para garantizar los derechos de los trabajadores. Desde 2017, la cooperación se ha intensificado en el marco de las consultas entre los puntos de contacto con arreglo al capítulo laboral del Acuerdo de Promoción Comercial entre los Estados Unidos y Colombia.

Nos alientan algunos de los esfuerzos significativos realizados por el Gobierno para proteger mejor el derecho a la libertad de asociación en Colombia, incluido el aumento del número de inspectores de trabajo en la administración pública de carrera y el fortalecimiento del marco legal para penalizar las amenazas contra los defensores de los derechos humanos, como los sindicalistas, mediante la adición del artículo 188, *e)* al Código Penal en 2018.

Sin embargo, siguen existiendo importantes desafíos. La Comisión de Expertos observó con profunda preocupación las denuncias sobre la persistencia de la violencia antisindical, así como la lentitud de los avances para exigir responsabilidades a los autores. Del mismo modo, existen retos en materia de libertad de asociación que el Ministerio de Trabajo debe abordar. Las medidas y mecanismos existentes siguen siendo insuficientes para prevenir e investigar las violaciones de los derechos contemplados en este convenio. Por ejemplo, entre 2018 y 2020, solo se presentó un caso de cargos por amenazas a un sindicalista, y no se impusieron condenas en casos con arreglo al artículo 188, *e)* o 347.

Pedimos al Gobierno que tome medidas inmediatas para garantizar la libertad de asociación tanto en la legislación como en la práctica. Para ello, es necesario:

- seguir abordando los homicidios de sindicalistas y garantizar un clima libre de intimidación y violencia aumentando los esfuerzos y los recursos para investigar, procesar y hacer rendir cuentas a los autores, incluidos los responsables de ordenar estos actos;
- evaluar y reforzar la eficacia del artículo 200 del Código Penal y su aplicación;
- garantizar un presupuesto suficiente para inspeccionar y sancionar adecuadamente las violaciones relacionadas con el derecho a la libertad de asociación, y
- realizar inspecciones dirigidas en sectores prioritarios y garantizar el cobro de las multas.

Valoramos la relación de colaboración y damos crédito al Gobierno de Colombia por los progresos realizados hasta la fecha. Sin embargo, queda por hacer un trabajo crítico y urgente para abordar estas cuestiones de larga data. Seguimos comprometidos con la colaboración con el Gobierno a fin de dar los pasos necesarios para hacer avanzar los derechos de los trabajadores en Colombia.

Miembro empleador, Honduras. Agradecemos la información presentada y respaldamos los comentarios presentados por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia destacando que las organizaciones empresariales, y en este caso particular, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia no ha avalado ni avalará ningún tipo

de amenaza, homicidio, secuestro u otra manifestación de violencia o acto de discriminación contra la clase trabajadora.

Nos sumamos al llamado de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia de continuar trabajando en el fortalecimiento del diálogo social como herramienta necesaria para el fortalecimiento de la democracia.

Exhortamos al Gobierno de Colombia a continuar fortaleciendo los mecanismos internos, la expedita investigación y judicialización de los responsables de los delitos contra dirigentes sindicales y sindicalistas. Y, sobre todo, a perseverar en la búsqueda de un entorno laboral en paz. Al igual que lo ha hecho la Comisión de Expertos en su última observación de 2020, el sector empleador hondureño reconoce los esfuerzos llevados a cabo por el Gobierno de Colombia para brindar una protección adecuada a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo.

Pedimos a esa comisión que este caso se considere como un caso en progreso.

Miembro trabajador, Reino Unido. El 28 de abril, una protesta masiva coordinada por los sindicatos colombianos salió a la calle en muchas regiones del país. La protesta creció y alcanzó su punto álgido previsto el primero de mayo, día tradicional de protesta sindical. Se estima que salieron a las calles entre varios cientos de miles y millones de personas. Las protestas estaban dirigidas a las reformas fiscales propuestas, así como a la creciente desigualdad y a la falta de implementación del proceso de paz del país.

Observamos que, tal y como establece el Convenio, los derechos sindicales incluyen el derecho a organizar manifestaciones públicas, y que cualquier intervención de las fuerzas del orden debe guardar la debida proporción con el peligro para el orden público.

Sin embargo, las organizaciones de derechos humanos que supervisan la respuesta a las protestas han documentado abusos por parte de las autoridades hasta el 31 de mayo, incluidos 3 700 casos de violencia policial, con al menos 45 muertes de manifestantes, y 1 600 casos de detención arbitraria. También hubo 25 víctimas de violencia sexual y 65 lesiones oculares. Esto último hizo que un senador partidario del Gobierno dijera a las ONG que «dejaran de llorar por un ojo».

La policía tampoco ha impedido que ciudadanos particulares abrieran fuego contra las protestas, hiriendo en un caso a diez manifestantes indígenas. También hay informes de que los manifestantes son llevados a centros de detención clandestinos, lo que aumenta el riesgo de desapariciones forzadas.

El 28 de mayo, el Gobierno aplicó un decreto que otorga a las fuerzas armadas un mayor papel en el control de las protestas. Esto se basa en un artículo del Código Nacional de Policía que permite la «asistencia militar» que puede aplicarse ante un «riesgo o peligro inminente, o para afrontar emergencia o calamidad pública». Observamos que esta enorme protesta ha sido en gran medida pacífica, y que no hay más emergencia que la causada por las acciones del Gobierno.

También observamos que el Gobierno ha intentado presentar a los manifestantes legítimos como terroristas y delincuentes para justificar la represión y reducir la simpatía de la población. En un país en el que ya han sido asesinados 65 líderes sociales en 2021, y en el que, desde el Acuerdo de Paz, también han sido asesinados 270 excombatientes de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), esta táctica no solo socava la libertad de protesta, sino que pone vidas en peligro real.

Miembro gubernamental, Suiza. Colombia está en la lista del Comité de Libertad Sindical desde 1952. A lo largo de los últimos setenta años, el Comité ha cerrado 167 casos, 22 siguen activos y 25 son objeto de seguimiento. La mayoría de las quejas se refieren a alegatos de violencia contra sindicalistas y a la impunidad.

Suiza reconoce que el Gobierno colombiano ha realizado importantes esfuerzos para mejorar la situación a lo largo de los años, pero se ha observado un deterioro en los últimos meses. La población colombiana y, por supuesto, los sindicatos se enfrentan a diario al crimen organizado y a otras formas de criminalidad. Esto tiene el efecto de frenar el desarrollo sostenible de una economía exitosa y pone en peligro los derechos humanos y el Estado de derecho.

Por lo tanto, Suiza pide al Gobierno colombiano que continúe sus esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra los sindicalistas, en particular los asesinatos, los intentos de asesinato, las desapariciones forzadas, las amenazas de muerte y los homicidios, que son objeto de informes de la Comisión de Expertos.

Suiza sigue cooperando con Colombia en diversos ámbitos del desarrollo económico y, al mismo tiempo, espera que Colombia acelere su proyecto de reforma del Código Penal y del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, para adaptarlos plenamente a las normas internacionales del trabajo.

Por último, Suiza apoya las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos y alienta a Colombia a continuar sus esfuerzos para promover el diálogo social y asegurar que este pueda tener lugar en el clima de confianza necesario.

Miembro empleador, Noruega. Colombia ha logrado avances significativos en el proceso de protección del derecho de sindicación. Cabe destacar los progresos en la judicialización de los casos de muerte de sindicalistas. La tasa de homicidios relacionados directamente con la función sindical ha disminuido, teniendo en cuenta las acciones que ha implementado el Gobierno. Asimismo, se ha avanzado en la profesionalización de los inspectores de trabajo para proteger los derechos relacionados con la libertad de asociación.

En lo que respecta al contrato sindical y su incidencia en la aplicación del Convenio, la Corte Constitucional reiteró la autonomía de la que gozan las organizaciones sindicales para celebrar contratos sindicales, los cuales buscan promover el derecho a la negociación colectiva, al tiempo que fortalecen el derecho de asociación sindical, para generar empleos para los miembros de la organización sindical, con el fin de impulsar la actividad sindical.

Así, la implementación de este modelo de negociación profundiza en los distintos tipos de acuerdos que pueden alcanzarse en el marco del diálogo social para posibilitar la coordinación y colaboración entre empleadores y trabajadores. Para evitar el abuso del contrato sindical, la legislación colombiana cuenta con mecanismos de inspección, vigilancia y control que permiten imponer sanciones en caso de que se compruebe que existe intermediación laboral ilegal o vulneración de los derechos de los trabajadores.

La figura del contrato sindical no va en contra de lo establecido en el Convenio. De hecho, es una figura legal defendida por las organizaciones sindicales porque les permite mantener un diálogo constante con el empleador; tener un mayor número de afiliados; y generar mayores beneficios para los trabajadores.

Miembro trabajadora, España. Intervengo ante esta comisión en nombre de los trabajadores de Italia, Suiza, Países Bajos, los Sindicatos Nórdicos, y Alemania y España, para resaltar la penosa situación de la clase trabajadora de Colombia por la continua

política antisindical, que aunque replica la de diferentes países del continente americano, muestra un grado más constante y violento.

Observamos con preocupación que el Gobierno de Colombia se resiste a cumplir las exigencias de las normas internacionales y de los órganos de control de la OIT impidiendo que se dé fin a la discriminación contra los sindicatos a pesar del apoyo internacional que este organismo ha brindado a Colombia.

En Colombia, la baja sindicalización es resultado de la violencia antisindical pero también de las precarias modalidades de contratación y el uso de nefastas figuras que, aunque legales, violan los principios de la libertad sindical.

Por un lado, encontramos la negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados que se conoce como «pactos colectivos». Colombia registró nada menos que 222 pactos colectivos en 2019 a pesar de que la Comisión de Expertos le advirtió que si hay sindicato en la empresa, los acuerdos colectivos no deben darse con trabajadores no sindicalizados. Por otro lado, encontramos los llamados «contratos sindicales» que también desnaturalizan a las organizaciones sindicales.

Frente a estas violaciones del Convenio pedimos que se tomen medidas concretas para garantizar el ejercicio de la libertad sindical, que el Gobierno haga realidad sus compromisos de fortalecimiento de las organizaciones sindicales, que acoja las recomendaciones de esta casa y de otros órganos internacionales de derechos humanos y confronte la permisividad de las políticas antisindicales que solo han agudizado más la situación que hoy el mundo reprocha a Colombia.

Recordemos que la paz solo empieza donde nace el trabajo y el derecho a defenderlo.

Miembro gubernamental, República Democrática del Congo. La República Democrática del Congo ha seguido de cerca los casos de violación del Convenio. Los casos señalados se encuentran en sectores estratégicos de la vida del país, concretamente en los ámbitos de la educación, el transporte, la minería, la agricultura y la energía.

En cuanto a la violencia antisindical, el Gobierno de la República Democrática del Congo está de acuerdo con la lamentable constatación realizada por la Comisión de Expertos en los diversos casos de intentos de asesinato, o incluso de asesinatos, de dirigentes sindicales, y de vigilancia y seguimiento por parte de agentes del ejército colombiano. Sin embargo, el Gobierno de la República Democrática del Congo señala que todos los actos de violencia no se deben al control de los movimientos sindicales por parte de las autoridades, sino más bien a la situación general de inseguridad.

Cabe destacar que el Gobierno de Colombia ha establecido medidas de reparación colectiva dirigidas al movimiento sindical, asignando indemnizaciones a los sindicalistas tras la respuesta desproporcionada de las autoridades públicas.

En cuanto al problema del plazo concedido a la parte más diligente para ejercer el recurso relativo al artículo 380, ante las diferencias de opinión, el Gobierno de la República Democrática del Congo invita a los poderes públicos a utilizar las virtudes del diálogo social con todos los interlocutores sociales para encontrar una solución adecuada. También conviene al Gobierno de Colombia solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela. Los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela vemos con suma preocupación la escalada de violencia que afecta a los compañeros sindicalistas y de otras organizaciones sociales de

la República de Colombia que, lejos de atenuarse, presenta un ascenso sostenido desde la fecha de septiembre de 2019 en que la CSI y la Confederación Sindical de las Américas (CSA) presentaron las denuncias contra el Gobierno por la manifiesta negligencia en la prevención de la violencia de grupos delictivos contra los dirigentes.

El Gobierno colombiano ha recurrido a la militarización de la respuesta a la protesta social, y no ha respetado el derecho universal a la libre manifestación pacífica. Los cuerpos policiales uniformados y efectivos policiales sin uniforme o parapoliciales arremeten violentamente contra los manifestantes, disparando armas de fuego, y deteniendo selectivamente a ciudadanos que luego son desaparecidos.

En este escenario de guerra, el Gobierno aprueba el Decreto núm. 575 que impone asistencia militar a 8 gobernadores y 13 alcaldes, aplicando un estado de conmoción parcial *de facto*, que es un golpe de Estado virtual, que se está aplicando en la República de Colombia.

Al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, reitera las obligaciones internacionales del Estado colombiano en materia de seguridad interna y los estándares interamericanos que disponen que la participación de las fuerzas armadas en tareas de seguridad debe ser extraordinaria, subordinada, complementaria, regulada y fiscalizada; y «los Estados deben respetar, proteger, facilitar y promover el derecho a la protesta social y que todo uso legítimo de la fuerza debe observar principios de legalidad, absoluta necesidad y proporcionalidad».

Los trabajadores venezolanos llamamos al Gobierno de Colombia a respetar el derecho a la vida, el derecho a la sindicalización, el Convenio y desde luego, desde nuestra patria, les damos un gran abrazo de solidaridad a nuestros compañeros colombianos.

Miembro empleador, Brasil. Resultan evidentes los notables progresos realizados en el país desde la última evaluación en 2009 por esta comisión, pero lo que extraña es que este caso se hubiera incluido en la lista corta. En su informe, la Comisión de Expertos reconoció y saludó el compromiso activo del Gobierno; la eficacia de la acción del Estado con la coordinación interinstitucional; las acciones y el presupuesto destinados a la protección de sindicalistas; las numerosas sentencias penales que han esclarecido hechos violentos, y la consulta permanente con los interlocutores sociales. Agradezco los detallados informes presentados por el Gobierno, con muy buenos resultados, para resolver las inquietudes de la Comisión de Expertos. Colombia ha tenido el acompañamiento constante de la OIT y se ha comprometido de forma tripartita en iniciativas y proyectos liderados por ella, por lo cual, al evaluar el caso de Colombia también, esta comisión, califica la efectividad de la misma OIT en el terreno.

Sobre la cancelación del registro sindical, subrayo que las causales y el procedimiento judicial, están establecidos en la ley, con una aplicación que resulta racional y proporcionada. La cancelación del registro se hace con un debido proceso, resuelto por una autoridad judicial en doble instancia. Por tanto, se ajusta al Convenio y está en consonancia con lo recomendado por los órganos de control de la OIT.

Finalmente, la Comisión de Expertos se refiere a la huelga, por lo cual reitero la posición del vocero empleador de que el Convenio no contiene, ni reconoce implícitamente un derecho de huelga y por eso no corresponde a esta comisión analizar y concluir sobre este tema, porque Colombia tiene el derecho de huelga regulado a nivel nacional por leyes específicas.

Miembro gubernamental, Chile. El Gobierno de Chile adhiere a la intervención realizada por una mayoría significativa de América Latina y el Caribe. Agradecemos al Gobierno de Colombia por el informe de avances en el seguimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Nos sumamos a la expresión del Gobierno al rechazar cualquier tipo de violencia en contra de quienes ejercen la importante labor sindical.

A su vez, quisiéramos destacar que los Gobiernos de Chile y de Colombia son importantes aliados estratégicos a nivel laboral. Hemos trabajado conjuntamente en temas enmarcados en nuestro Acuerdo Comercial bilateral, realizando actividades de cooperación y prestándonos asistencia técnica, así como en importantes acciones para impulsar la empleabilidad laboral en la Alianza del Pacífico.

Animamos a todos los actores a continuar trabajando en el marco del diálogo social para alcanzar un acuerdo en beneficio de los trabajadores y a seguir impulsando instancias como la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT para resolver de forma consensuada las diferencias entre los actores tripartitos. Esta comisión nos parece muy importante, por ello alentamos a continuar trabajando en la misma.

Finalmente, alentamos al Gobierno de Colombia a seguir realizando esfuerzos para impulsar la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización en su territorio, así como para proteger el ejercicio sindical de los trabajadores y trabajadoras de Colombia.

Miembro empleadora, Alemania. Permítanme hacer un par de comentarios en nombre de los empleadores alemanes. La Comisión de Expertos ha reconocido los importantes esfuerzos y progresos realizados por las autoridades colombianas, tanto en materia de protección de los sindicalistas en riesgo, como en relación con el esclarecimiento y la sanción de los actos de violencia antisindical.

Asimismo, en su informe, la Comisión de Expertos ha reconocido y saludado el compromiso activo del Estado, las iniciativas tomadas para fortalecer la eficacia de la acción estatal a través de la coordinación interinstitucional, así como de las consultas con los interlocutores sociales.

Según la información proporcionada por el Gobierno, se han logrado avances significativos; prueba de ello es que, entre 2002 y 2020, los homicidios de sindicalistas se redujeron un 97 por ciento y se produjeron avances significativos en la investigación y enjuiciamiento de los delitos contra dirigentes sindicales y sindicalistas.

Los avances logrados, que han sido reconocidos por el sistema de control de la OIT, son el resultado del trabajo continuo en materia de diálogo social, así como de las actividades y proyectos llevados a cabo con el apoyo de la OIT.

Por último, me sumo a los colegas empleadores que me han precedido en el uso de la palabra, y a los que lo harán después, para invitar al Gobierno colombiano, a los trabajadores y a los empleadores a seguir avanzando por el camino del diálogo social y de la negociación, que es en definitiva el único que conduce realmente a una verdadera reconciliación.

Miembro trabajador, México. Nos preocupa y rechazamos contundentemente las violaciones al Convenio y a las normas de la OIT por parte del Estado colombiano. De acuerdo con las denuncias del Comité Nacional de Paro y organismos de Derechos Humanos, durante el periodo de 2020 hasta junio de 2021, cientos de personas, entre las cuales había dirigentes sindicales y sociales, han sido asesinadas, perseguidas,

desaparecidas o amenazadas, por ejercer el legítimo derecho a la protesta social pacífica, reivindicando derechos laborales y sociales en el país.

Consideramos de suma importancia que esta comisión inste al Gobierno colombiano a que se implementen todas las medidas necesarias de seguridad y protección que garanticen la vida y la integridad física a nuestro compañero Percy Oyola Palomá, presidente de la CGT, a todos los dirigentes del Comité Nacional de Paro, y sobre todo a los ciudadanos colombianos.

Esta comisión debe aprobar una misión tripartita de alto nivel y solicitar al Estado colombiano el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, exigiendo al Gobierno una efectiva implementación del diálogo social y el tripartismo, y que instale urgente una mesa de diálogo y negociación de los seis puntos del pliego de emergencia presentado por el Comité Nacional de Paro, incluyendo garantías para la protesta y la movilización pacífica.

Miembro empleador, Nueva Zelandia. Solo quisiera hacer dos breves comentarios en relación con este caso. En primer lugar, destacar que, como se nos ha informado, Colombia ha puesto en marcha una serie de iniciativas positivas para avanzar en la protección de los dirigentes sindicales y sindicalistas, esfuerzos que han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical en los casos recientemente analizados.

La Comisión de Expertos y otros órganos de control de la OIT también han tomado nota con satisfacción de los esfuerzos realizados por Colombia y por todas las instituciones de ese país para avanzar en la protección de los dirigentes sindicales y en la lucha contra la impunidad. Solo por esta razón, este año el caso no debería haberse incluido en la lista de la Comisión.

En segundo lugar, en relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los procedimientos seguidos en Colombia para la cancelación de la inscripción de un sindicato, quisiera destacar que, según la información enviada por el Gobierno, este proceso de cancelación se realiza expresamente por decisión judicial. En este sentido, la legislación colombiana está en consonancia con lo recomendado por los órganos de control de la OIT, que han señalado que «La cancelación del registro de un sindicato solo debería ser posible por vía judicial.» De acuerdo con lo anterior, la legislación vigente y los procedimientos establecidos no violan las disposiciones del Convenio, y, nuevamente, los miembros empleadores consideran que no hay caso que responder.

Observador, Confederación Sindical Internacional. La espantosa situación de Colombia es motivo de gran preocupación. Los trabajadores de Hong Kong pueden compartir el dolor de los trabajadores colombianos que viven la represión y la violación de los derechos humanos. El 28 de abril, el Comité Nacional del Paro de Colombia, liderado por los sindicatos más representativos, convocó manifestaciones en respuesta a las medidas regresivas del Gobierno, que incluyen una reforma fiscal que aumentará la desigualdad, así como cambios en los sistemas laboral, de pensiones y de salud. Los Estados tienen prohibido emplear la fuerza letal y armas de fuego contra los manifestantes. La aplicación de la ley también debe enmarcarse en la legalidad, la necesidad absoluta y la proporcionalidad, pero durante 48 días de huelga general, es decir hasta el 31 de mayo, hemos sido testigos de lo siguiente: 3 789 casos de violencia por parte de las fuerzas de seguridad; 45 homicidios cometidos por la policía y el ejército; 1 700 detenciones arbitrarias; 65 personas con lesiones oculares por disparos de gases lacrimógenos y balas de goma, y 25 víctimas de violencia sexual cometida por agentes de policía.

Los sindicatos colombianos han instado en repetidas ocasiones al Gobierno a que ofrezca garantías para la protesta pacífica, pero la respuesta del presidente Duque ha sido el Decreto núm. 575 que ordena la militarización de siete ciudades del país, lo que ha agravado la violencia.

Lo mínimo que podemos pedir a esta comisión es que examine las graves violaciones de los derechos humanos y sindicales llevadas a cabo en el marco del paro nacional. La OIT debe tener la oportunidad de evaluar el tratamiento criminal dado a los conflictos sociales y laborales por este Gobierno y recomendar un cambio urgente en los protocolos de atención y reacción a la protesta, para que sean modificados de acuerdo con las normas internacionales.

Por último, esta comisión puede ayudar a los sindicatos a exigir garantías para el derecho a la protesta pacífica. Hay que tener en cuenta que desde el 24 de mayo hay una propuesta en la mesa de negociación entre el Gobierno y el Comité Nacional de Huelga, que el Gobierno se ha negado a firmar.

Observador, Organización Internacional de Empleadores. Hago uso de la palabra como Secretario General de la OIE. Durante los más de diez años en que este caso no se ha tratado en esta comisión hemos venido observando progresos sustanciales en un país que estuvo en una situación muy difícil de lucha armada, narcotráfico y radicalismo ideológico.

Este progreso ha sido el resultado de un esfuerzo colectivo en la defensa de las libertades, la erradicación de la violencia, la lucha contra la corrupción, la lucha contra el tráfico de drogas, la protección de los líderes sindicales, y la libertad de asociación. Vimos progresos en estos temas y en un proceso de paz que no fue sencillo, pero que fue muy inclusivo, y vimos también un desarrollo importante del diálogo social.

El país fue viendo también un progreso económico y social, la llegada de inversiones, el turismo, y es cierto, que al igual que muchos otros países de la región y de fuera de ella, la pandemia ha producido una situación de cierre de empresas, pérdidas de empleo e inestabilidad social. El Gobierno está encarando esta situación con dificultades en un contexto complejo, no exento de episodios de violencia de distinta índole que no negamos.

Pero de lo que no cabe duda es de que el Gobierno ha tenido y tiene gestos, hechos y resultados. Ha aceptado todas las recomendaciones de la OIT, al contrario que otros países, ha financiado, por años, la presencia de la propia OIT en el país, y ha presentado información detallada a la Comisión de Expertos y también al Comité de Libertad Sindical.

Colombia es una democracia y ha mostrado muchos progresos durante muchos años. Necesita un gran acompañamiento, no un señalamiento, así asumimos el tratamiento de este caso.

Observador, IndustriALL Global Union. Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, la Internacional de la Educación y la Internacional de Servicios Públicos para expresar nuestra profunda preocupación por la extrema violencia que se vive en Colombia, con homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas de todos los sectores.

Las amenazas de muerte contra líderes sindicales y sociales no son incidentes aislados. Son más bien parte de una escalada de violencia contra la sociedad civil bajo el actual Gobierno. En La Guajira, 226 trabajadores fijos de una poderosa multinacional

minera fueron despedidos sin que se negociaran medidas justas de transición para ellos, ya que la empresa alegó «medidas sostenibles».

El despido se produjo como brutal represalia por la exitosa huelga de 90 días llevada a cabo el año pasado para rechazar los peligrosos turnos de trabajo introducidos. Los sindicatos no son consultados como interlocutores sociales, y vemos que los casos de la COVID aumentan rápidamente en todos los centros de trabajo. En la mayor empresa estatal del sector petrolero, se bloquea a los dirigentes de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo y se les niega la entrada en sus lugares de trabajo, en flagrante violación del convenio colectivo vigente, con la excusa de la pandemia de COVID. La empresa solo permite el ingreso de los trabajadores programados como si los dirigentes sindicales —que, por cierto, también son empleados de la empresa— tuvieran algún impacto en los contagios.

El Ministerio de Trabajo alega la falta de inspectores de trabajo, pero al no haber dirigentes sindicales en el lugar, los derechos de los trabajadores son pisoteados impunemente.

En consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos y con las recientes recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3316 relativo al derecho de huelga de los pilotos de líneas aéreas, el Gobierno debe poner las disposiciones legislativas sobre las huelgas en los servicios no esenciales, en el sentido estricto del término, de conformidad con el Convenio.

A la luz de la actual escalada de violencia estatal y de la brutal represión de las protestas civiles legítimas contra las reformas estructurales, la Global Union se alinea con las recomendaciones de la Comisión de Expertos y señala que el Gobierno de Colombia debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que todos los actos de violencia antisindical, incluidos los homicidios y otros actos que se produzcan, sean investigados, y que los instigadores y autores sean condenados.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo. He tomado atenta nota de las diferentes intervenciones de todas las personas que han hecho uso de la palabra, incluidas aquellas intervenciones que tienen un tinte político en este momento; pero, sin embargo, lo agradezco. Agradezco a los Gobiernos, así como a los trabajadores y empleadores por las observaciones realizadas.

La lucha contra la impunidad y la violencia contra las organizaciones sindicales ha sido una preocupación por parte del señor Presidente de la República, el Doctor Iván Duque, quien ha dado instrucciones precisas para preservar la integridad de los líderes sindicales. Para este Gobierno la reducción del 96 por ciento en los homicidios es importante, pero debemos continuar en la protección de los líderes sindicales, ya que un solo caso, un solo asesinato nos duele y lo rechazamos, por eso seguiremos en esa tarea.

La Fiscalía General de la República ha diseñado una estrategia de investigación y judicialización de los delitos cometidos, inclusive en estos marcos de protesta con 12 líneas de acción.

El Gobierno nacional es respetuoso del derecho a la protesta, así como del de huelga, los cuales tienen rango constitucional. Para nosotros las movilizaciones pacíficas se respetan, se protegen. Lo que rechazamos son los actos de violencia, que han violado los derechos, no solo los de los manifestantes, sino de las personas que no se manifiestan. Inclusive en muchos casos, los llamados bloqueos han violado los derechos fundamentales de los ciudadanos, como el acceso a la salud, a los alimentos, al trabajo

y al libre esparcimiento en el territorio nacional. Como muestra del compromiso de este Gobierno con el respeto a los derechos humanos y al derecho a la movilización, el señor Presidente de la República va a presentar al Congreso de la República una reforma a la policía nacional.

Concretémonos en los hechos de hoy, para los cuales hemos citado:

- Contratos sindicales, es una figura que se encuentra reconocida por nuestras normas laborales, que ha sido considerada en el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), y que ha ayudado a preservar muchos puestos de trabajo. Pero en el caso del sector salud, el Gobierno nacional propuso y avaló una ley para su eliminación. Las propias centrales sindicales pidieron el archivo de ese proyecto. Tenemos la voluntad política de eliminar los contratos sindicales para el sector de la salud.

- Cancelación del Registro Sindical. Es importante resaltar que, en Colombia, al contrario que en muchos países, se ha tutelado mucho a las organizaciones sindicales a este respecto. De acuerdo con nuestra base de datos del archivo sindical desde el año 1920 hasta la fecha, es decir en 101 años, se dio un solo acto de cancelación y eso por vía judicial. Es importante señalar que la figura está contenida en el Código del Trabajo y la Declaratoria de Ilegalidad, por sugerencia de la propia OIT, es competencia del Poder Judicial.

Concluimos de la siguiente manera, continuaremos avanzando en la asistencia, atención y reparación para todas las víctimas del conflicto y para tal efecto, en los próximos diez años, este Gobierno va a invertir 39 millones de dólares para resarcir a las víctimas de ese conflicto armado. Por eso reitero nuestro llamado a la OIT para que nos continúe acompañando en la profundización del diálogo social con todos los actores de nuestro país. Como Gobierno creemos en el poder que tiene esa herramienta para la búsqueda de alternativas que permitan mejorar el tejido social y económico.

Somos enfáticos en resaltar que el diálogo social es uno de los pilares fundamentales de nuestro Gobierno, por eso enmarcamos todas nuestras acciones para la búsqueda de consensos, el respeto por los derechos de asociación y libertad sindical y que cuenten con todo el apoyo sindical.

Precisamente en este esfuerzo, nuestra institucionalidad actúa de manera inmediata. Apenas se conocieron las amenazas de las cuales fue objeto nuestro delegado sindical que habló el día de hoy, rechazamos pública e inmediatamente las mismas. Personalmente tomé las medidas necesarias para que se reforzara su esquema de seguridad. Nosotros actuamos frente a cualquier amenaza, por eso es muy importante que sepamos nuestras actitudes frente a los líderes sindicales.

Aquí se ha hablado de que, en las protestas sociales, en los últimos días, han ocurrido asesinatos de líderes sindicales. Rechazo esa afirmación, eso no es cierto; y por eso nos sorprende que se diga que en Colombia existen dificultades para ejercer el derecho de sindicación.

El Gobierno de Colombia siempre ha trabajado de la mano de la OIT. Por eso hoy más que nunca, más que nos señalen, necesitamos el acompañamiento de la comunidad internacional para poder salir adelante frente a las situaciones. Ello se evidencia en el mismo informe de la Organización que señala que Colombia, con el 26 por ciento, es el segundo país en el mundo (el primero es el Brasil) en aportar recursos propios para proyectos de cooperación y acompañamiento.

Este año Colombia ha destinado más de 4 millones de dólares para esos proyectos.

No quiero retirarme sin antes expresar que tengo entendido que esta es una Comisión seria, que tiene unos procedimientos claramente establecidos. Pero, sin embargo, a veces cuando escucha uno algunas intervenciones, uno siente que hay un aspecto político allí. No creo que esta comisión se deje llevar por esas opiniones políticas, creo que aquí deberíamos hacer unas opiniones técnicas en derecho, como debe de ser. Por eso seguiremos trabajando en este compromiso refrendado por el Gobierno nacional relacionado con el Convenio, objeto de esta comisión. Por lo tanto, solicito a la Secretaría que elimine todos aquellos comentarios que no tienen nada que ver con el Convenio, expresados en esta sesión del día de hoy.

Por eso no deja de sorprendernos que trabajando de la mano de la OIT hoy se pretenda señalar a Colombia en cuanto no ha dado cumplimiento estricto a lo establecido en el Convenio.

Hemos presentado avances, sobre todo en el tema de impunidad, y de sentencias y en ese sentido seguiremos trabajando. Hay plena evidencia en cuanto a que la historia del país ha cambiado y ello es también gracias a la cooperación que la Organización nos ha brindado.

De esta manera, quiero expresar una parte final. Colombia está viviendo actos de violencia generados por actores, como el narcotráfico, los violentos, mafias y demás, que se han involucrado en las protestas. Por eso rechazamos nuevamente y contundentemente la violencia. Nosotros condenamos y castigaremos la violencia contra algún ciudadano colombiano, venga de donde venga, y solicito a esta comisión que lea atentamente el informe de lo que fueron nuestras declaraciones, de más de 200, 300 páginas que dejamos como constancia. Seguiremos informando al mundo, a la OIT y a los Gobiernos y a todos los que reclamen toda la información necesaria de lo que ocurre en Colombia.

Por eso nos sorprenden muchas afirmaciones, pareciera que desconocieran lo que está ocurriendo en el país. Por ejemplo, se afirmó que nosotros íbamos a presentar aquí unas reformas laborales, pensionales, sin discutir previamente con las organizaciones sindicales y los empleadores. No presentamos ningún proyecto de ley en ese sentido. Por eso cuando hacen estas afirmaciones nos sorprende muy fuertemente.

Seguiremos escuchando voz a voz a la comunidad internacional, escucharemos no solamente a los trabajadores, sino a los empleadores, para superar nuestra crisis social.

En este momento de protestas, nosotros instalamos la mesa de diálogo e iniciamos procesos de negociación con el Comité de Paro, donde se hacen muchos esfuerzos para cambiar las situaciones sociales de este país, como una renta básica, como formalizar a muchos trabajadores del sector salud, como fortalecer la educación, como fortalecer todo lo que tiene que ver con los aspectos sociales de los trabajadores informales de Colombia, que es el reto que tenemos nosotros y por lo cual le pedí acompañamiento a la OIT, por ejemplo en la misión de empleo, para que nos acompañara a generar nuevas oportunidades.

En este momento, estamos, como colombianos, buscando muchas posibilidades para trabajar y mejorar las condiciones. Una muestra del compromiso de este Gobierno con la trasparencia es que durante las últimas dos semanas estuvo la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Esperemos los resultados y el acompañamiento de la misma.

Colombia tiene las puertas abiertas a la comunidad internacional, no escondemos absolutamente nada. Todo lo contrario, rechazamos esas formas de violencia en las redes sociales contra el Gobierno colombiano.

Miembros trabajadores. Debemos señalar a la atención de todos los participantes en esta comisión la resolución de 1970 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles respecto a la relación entre los derechos humanos y los derechos sindicales. Recordamos que, según el reglamento de la Conferencia, el mandato de nuestra comisión consiste en examinar las medidas adoptadas por los Miembros para hacer efectivas las disposiciones de los convenios de los que son parte. Por lo tanto, nuestros comentarios están dentro del ámbito del Convenio.

En cuanto a la sugerencia de los empleadores de que podemos reconstruir la economía sin el pleno respeto de los derechos fundamentales, esto es inimaginable e incompatible con la Constitución y el mandato de esta Organización, que busca la justicia social.

El informe de la Comisión de Expertos muestra claramente que la violencia generalizada se dirige particularmente a los sindicatos debido a sus actividades. Los sindicatos deben ser especialmente protegidos. Como demuestran las intervenciones que hemos escuchado hoy, el Gobierno ha incumplido las observaciones y conclusiones de diversos órganos del sistema de control de la OIT en relación con el derecho a la libertad sindical y de sindicación. Lamentablemente, no es por falta de asistencia técnica o de recursos, ya que la OIT y numerosos Gobiernos han financiado o realizado proyectos para mejorar las relaciones laborales en el país, y para ayudar a reducir la violencia y la impunidad.

Las brutales agresiones a sindicalistas y otros miembros de la sociedad civil por parte de los militares y la policía desde finales de abril ponen aún más en duda la voluntad del Gobierno de respetar sus obligaciones con esta Organización.

Me gustaría subrayar que lo que estamos viendo ahora es solo la manifestación actual de un ataque de décadas contra los sindicatos. Los trabajadores, los sindicalistas y los sindicatos han sufrido un daño importante durante muchos años, y los empleadores no deben minimizar esta situación.

La reparación colectiva es necesaria para superar el grave daño que ha causado el antisindicalismo en Colombia. Como parte del Acuerdo de Paz, el Decreto núm. 624 del 18 de abril de 2016 creó y reglamentó la Mesa permanente para la reparación colectiva al movimiento sindical. Sin embargo, la mesa no se creó hasta el 23 de octubre de 2019, debido a la presión de las centrales sindicales. Se reunió el 30 de octubre para aprobar sus protocolos de funcionamiento, pero no se ha vuelto a reunir, ni ha avanzado en ninguna de las tareas que se le asignaron.

No se ha contratado personal técnico para facilitar la labor de la mesa. No hay ninguna razón por la que gran parte del trabajo no se haya podido realizar virtualmente durante la pandemia. Parece que el Gobierno no tiene suficiente voluntad para realizar los avances que todos esperamos de él con miras a que los trabajadores puedan finalmente hacer realidad la promesa de la frágil paz en Colombia.

Así, para concluir, instamos al Gobierno a:

- En primer lugar, hacer frente a la violencia antisindical acabando con la estigmatización de los sindicatos y denunciando públicamente los asesinatos de líderes de movimientos sociales y sindicales. En cuanto a la impunidad, las unidades

de investigación y los tribunales especializados en la investigación y el enjuiciamiento de los crímenes contra sindicalistas deben intensificar sus esfuerzos.

- Segundo, en consulta con los sindicatos, adoptar las medidas preventivas y reactivas necesarias para garantizar la eficacia y eficiencia del programa de protección, incluyendo medidas de protección tanto individuales como colectivas.
- En tercer lugar, en consulta con los sindicatos, adoptar una legislación que impida el uso de contratos sindicales falsos que socavan el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical por parte de los sindicatos legítimos.
- En cuarto lugar, garantizar que la cancelación de las inscripciones sindicales se limite a las violaciones graves de la ley, tras agotar otros medios de acción menos drásticos, y asegurar que dichas medidas vayan acompañadas de todas las garantías necesarias de los procedimientos judiciales normales.
- Quinto, promulgar las medidas legislativas que han sido objeto de comentarios reiterados de la Comisión de Expertos.
- Sexto, asegurar que la Mesa permanente para la reparación colectiva al movimiento sindical se convoque inmediatamente y trabaje con diligencia para cumplir plenamente su mandato.
- Séptimo, solicitaremos que esta comisión incluya sus conclusiones sobre este caso en un párrafo especial de su informe.

Miembros empleadores. Hemos escuchado atentamente y tomado nota de las intervenciones de todos los que han hecho uso de la palabra. Le agradezco especialmente al Ministro y a la señora Vicefiscal sus intervenciones e informaciones proporcionadas, así como a los trabajadores y empleadores por las intervenciones realizadas.

Quiero reaccionar de manera enfática y rechazar las alusiones referidas por el vocero trabajador en cuanto a alguno de los empleadores presentes en la sesión de esta comisión. Se han referido a que seríamos partidarios de la realización de acuerdos económicos o de buscar el desarrollo económico sin el respeto de los derechos humanos. Eso no fue dicho en sala, no sé de dónde lo justifica el vocero trabajador, pero lo rechazamos y pedimos que sea retirado de las actas de esta comisión por ser absolutamente falso.

También quiero referirme a la alusión del vocero trabajador a que rechaza que esto sea un caso de progreso. Nosotros no buscamos la anuencia del sector trabajador en cuanto a nuestra opinión respecto de este caso y vamos a seguir manteniendo que a nuestro juicio existen elementos suficientes como para tildarlo de caso de progreso y eso tendremos que verlo reflejado en las conclusiones del caso.

Por último, también quiero reaccionar frente a los comentarios acerca de las protestas en Colombia realizados por varios de los que intervinieron en el caso. A nosotros nos parece que esto está fuera de los comentarios de la Comisión de Expertos y, por tanto, vamos a pedir y a apoyar la solicitud del Gobierno de Colombia para que lo mismos sean retirados de las actas de esta reunión.

El Gobierno de Colombia, para nosotros, es respetuoso con los órganos de control de esta casa, y ha reforzado los proyectos de cooperación con la Oficina, financiados en su totalidad con fondos del Estado colombiano desde el año 2006 cuando se firmó el Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia. La firma del Acuerdo

de 2006 fue un hito histórico para la OIT y sobre todo para el Gobierno colombiano, y los trabajadores y empleadores de dicho país.

Como bien dijo el Ministro, la historia de Colombia cambió. La cooperación de la OIT, el tripartismo, el diálogo social y el compromiso total, decidido y articulado de todas las instancias del Estado al más alto nivel son elementos claves en este cambio.

Por supuesto que se debe seguir trabajando y mucho más frente para eventual recuperación. La sostenibilidad y la confianza de la sociedad civil en las instituciones; la cultura de colaboración y de no confrontación; la resolución de todo tipo de conflictos mediante el diálogo; la equilibrada adecuación normativa de las leyes laborales construidas colectivamente; el respeto y protección de los derechos humanos de los trabajadores y los empleadores; las empresas sostenibles que crean empleo genuino, decente, productivo, y el trabajo decente son aspectos fundamentales.

Estamos ante un Estado que trabajó, trabaja y quiere seguir trabajando con la OIT, utilizando el diálogo como herramienta central en busca de resultados concretos, medibles y con impacto positivo.

Estamos ante un Estado que está comprometido con las normas internacionales del trabajo de la OIT, con su aplicación efectiva en la ley y en la práctica, y con el sistema de control de esta casa, al cual contribuye año tras año.

Estamos ante un Estado que busca consolidar empresas sostenibles y brindar a los trabajadores la garantía plena de sus derechos para contribuir al desarrollo de una sociedad pujante, con empleos productivos, sostenibles, resilientes, y en búsqueda del trabajo decente.

Esta comisión debe recoger los esfuerzos positivos desplegados por el Gobierno con los interlocutores sociales y solicitar que continúe avanzando e informando al respecto en su próxima memoria regular. La OIT debe seguir apoyando a Colombia en este esfuerzo sostenido de tantos años para que continúen los progresos y se continúe avanzando en el respeto de la libertad sindical consagrada en el Convenio.

Esta comisión, debe, asimismo, invitar al Gobierno a que siga presentando informaciones sobre el avance de las investigaciones y los resultados en su próxima memoria regular.

La Comisión deberá concluir, asimismo, que la normativa reforzada de la libertad de asociación sindical en Colombia sobre cancelación de registro judicial es conforme al Convenio núm. 87 y cumple con el objetivo de proteger a las organizaciones sindicales.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión saludó los esfuerzos realizados por el Gobierno para aplicar el Convenio en la legislación y en la práctica. La Comisión también saludó las medidas positivas que ha adoptado el Gobierno para abordar la situación de violencia en el país y alentó al Gobierno a continuar tomando medidas para garantizar un clima exento de violencia.

Teniendo en cuenta la discusión y reconociendo los retos pendientes, la Comisión pide al Gobierno de Colombia que garantice que la Mesa permanente de concertación para la reparación colectiva al movimiento sindical sea convocada y lleve a cabo su labor para cumplir plenamente con su mandato.

La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre todas las medidas adoptadas, en consulta con los interlocutores sociales, en su próxima memoria.

Otra representante gubernamental. Agradecemos las conclusiones elaboradas por la Comisión. Queremos reiterar el compromiso del Gobierno colombiano por el cumplimiento de las obligaciones que, como Miembro de esta casa, hemos adquirido.

Entendemos que la Comisión es la piedra angular de los órganos de control, los amplios debates denotan la gran importancia que tiene la Comisión en la Conferencia. La Comisión tiene como objetivo brindar a los delegados la oportunidad de examinar, mediante diálogos constructivos, el cumplimiento de los Estados en relación con las obligaciones que han adquirido a través de los convenios que han sido ratificados. En nuestro caso, específicamente, el Convenio núm. 87.

Esperamos que se continúen mejorando los métodos de trabajo de la Comisión, en especial la aplicación del Reglamento señalado en el documento D.1, párrafos 21, 29, 44 y 45.

Las conclusiones que adopta la Comisión son herramientas de gran valor para los Estados que nos permiten continuar avanzando en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Agradecemos a la Comisión el reconocimiento por los esfuerzos del Gobierno, asimismo, señalamos que contamos con la absoluta voluntad de continuar trabajando en pro de la defensa de los trabajadores. No escatimaremos esfuerzos para continuar avanzando en la protección de los derechos fundamentales. Esperando seguir contando con el apoyo de la OIT para la profundización del diálogo social en Colombia. El diálogo social es un instrumento eficaz y esencial en el fortalecimiento de la democracia y en la participación social. Continuaremos trabajando para garantizar el derecho a la libertad sindical y el derecho a la asociación y para avanzar efectivamente en la reparación colectiva del movimiento sindical.

Kiribati (ratificación: 2009)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado *b)*. Utilización, reclutamiento u oferta de un niño para la prostitución

El Gobierno de Kiribati ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil en 2009, indicando su firme disposición a erradicar todas las peores formas de trabajo infantil en el país.

En 2015, el Parlamento aprobó el Código de Empleo y Relaciones Laborales, que se publicó en el Boletín Oficial en 2019.

El Ministerio de Empleo y Recursos Humanos, responsable de la aplicación de esta ley, ha contratado a cuatro inspectores. Estos inspectores han realizado un total de 526 inspecciones entre 2017 y 2020. En el curso de esas inspecciones, se registró que 303 de las empresas inspeccionadas incumplen de forma continua diversas condiciones de trabajo, por ejemplo, en lo relativo al tiempo de trabajo, los salarios adeudados y los despidos improcedentes. Los inspectores han elaborado un calendario para realizar inspecciones del trabajo en todas las empresas de Kiribati. El Ministerio de Comercio, Industria y Cooperativas proporciona las listas de las empresas registradas. Los inspectores del trabajo colaboran con el departamento de policía para perseguir los incumplimientos más graves. Hasta la fecha, la policía indica que no ha habido casos de enjuiciamiento por trabajo infantil, lo que corroboran los registros de los tribunales.

Además, los interlocutores sociales y las partes interesadas, junto con el Gobierno, son conscientes de la necesidad apremiante de mejorar la coordinación para la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Apartado *c)*. Utilización, reclutamiento u oferta de un niño para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes

El Gobierno señala la falta de mecanismos de aplicación en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil. La adopción de reglamentos que contengan listas de trabajos ligeros y trabajos peligrosos ayudará a combatir las actividades relacionadas con las peores formas de trabajo infantil. Asimismo, gracias a la formación y el fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo que se han previsto, los funcionarios tendrán las competencias necesarias para llevar a cabo la sensibilización sobre las actividades que se prohíben en el Código de Empleo y Relaciones Laborales y también para la aplicación y el cumplimiento efectivos del Código.

Apartado *d)* y artículo 4. Trabajo peligroso y determinación de los tipos de trabajo peligroso

Al tiempo que el Gobierno reconoce las conclusiones de los estudios realizados y los informes presentados que indican que se dan las peores formas de trabajo infantil en Kiribati, indica que todavía está ultimando la modificación relativa a la edad mínima y preparando la lectura del proyecto de ley para aprobar la modificación en la próxima sesión del Parlamento, que tendrá lugar en agosto de 2021, después de lo cual, finalizará el reglamento relativo a la lista de trabajos peligrosos y trabajos ligeros para niños. Esas conclusiones sentarán la base de estas iniciativas de reforma legislativa, dado que el Gobierno comparte la preocupación de las partes interesadas por la situación de los

niños que trabajan en duras condiciones y en un entorno hostil, y las repercusiones que esto tendrá para ellos, si no se les protege adecuadamente.

Las inspecciones del trabajo no se han ampliado a los sectores privado e informal ni a los sectores indicados en los estudios e informes como lugares donde hay un alto riesgo de que se recurra al trabajo infantil ilegal, como los buques pesqueros, los «bares de kava», la venta ambulante, los trabajos domésticos y los clubes nocturnos. En los recientes debates con los interlocutores sociales en las reuniones de 2019 y 2020 de la Junta Consultiva sobre el Trabajo Decente, se hizo evidente la necesidad de una asistencia técnica adecuada de cara al desarrollo de herramientas y reglamentos para combatir las peores formas de trabajo infantil en estos sectores. Asimismo, es preciso fortalecer de manera adecuada la capacidad de los inspectores del trabajo para realizar este tipo de inspecciones de modo que puedan detectar claramente estas actividades y perseguirlas con éxito.

Los trabajos domésticos, como el corte de la palma del sagú y el procesamiento de mariscos, o el trabajo con animales que no están sometidos a ningún control, son algunos de los habituales en el entorno doméstico tradicional de las sociedades y familias de Kiribati. La regulación de estos trabajos para los niños de corta edad sería perjudicial dado el conjunto de habilidades que necesitan los jóvenes para sobrevivir en un atolón, especialmente aquellos que viven en entornos rurales de las islas exteriores, y se alejaría de las normas de la cultura de Kiribati. Esta es la razón por la cual los interlocutores tripartitos han considerado, en las reuniones de la Junta Consultiva sobre el Trabajo Decente, que es preciso someter el reglamento relativo a la lista de trabajos peligrosos y trabajos ligeros que el Gobierno ha mencionado anteriormente a consultas adicionales para asegurarse de que es aplicable al contexto de Kiribati.

Sin embargo, el Gobierno reitera la necesidad de fortalecer la capacidad de los inspectores del trabajo y la asistencia técnica para el desarrollo de un sistema de inspección eficaz y adaptado y de un procedimiento específico para combatir las peores formas de trabajo infantil.

Artículo 5. Mecanismos de vigilancia

El Ministerio de Empleo y Recursos Humanos ya ha entablado conversaciones con el Cuerpo Nacional de Policía de Kiribati y el Ministerio de la Mujer, Juventud, Deportes y Asuntos Sociales (MWYSSA) sobre un programa conjunto de inspección de los lugares considerados de alto riesgo. Esto incluye los «bares de kava», los clubes nocturnos y la prostitución en los buques pesqueros extranjeros. Sin embargo, aún no se ha empezado a inspeccionar estos ambientes de alto riesgo. El Gobierno considera crucial que se adopten primero los reglamentos pertinentes y considera crucial que la formación o el fortalecimiento de la capacidad tenga lugar también antes de comenzar con estas inspecciones.

Artículo 7, 1). Sanciones

El Gobierno toma nota de la recomendación de la Comisión en lo que respecta a las sanciones impuestas en virtud del Código de Empleo y Relaciones Laborales para los casos de peores formas de trabajo infantil y asegura que se aplican suficientes sanciones, efectivas y disuasorias, de encarcelamiento para estos casos. El Gobierno llevará a cabo consultas sobre esta recomendación con la Junta Consultiva sobre el Trabajo Decente y proporcionará información actualizada en el próximo ciclo de presentación de memorias.

Artículo 7, 2). Medidas eficaces y de duración determinada. Apartados *a)* y *b)*. Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de esas peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Explotación sexual comercial

El MWYSSA está creando actualmente una vía de remisión para la protección de los niños, que será coordinada por el Grupo de Trabajo de Protección de la Infancia, integrado por los principales ministerios relacionados, el Cuerpo Nacional de Policía de Kiribati, las organizaciones no gubernamentales y las comunidades. Esta vía será crucial para la protección de los niños en Kiribati. Los organismos implicados desempeñan un papel clave en la prestación de protección y asistencia inmediata. El Gobierno aún no ha aprobado la creación del Grupo de Trabajo de Protección de la Infancia.

Actualmente no se conocen casos de niños que hayan sido librados de la explotación sexual comercial ni a los que se haya incluido en programas de rehabilitación e inserción social.

Artículo 7, 2). Medidas eficaces y de duración determinada. Apartado *a)*. Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita

En la Ley de Educación de Kiribati se establece que los niños en edad de escolarización obligatoria deben matricularse y recibir enseñanza gratuita en las escuelas de educación primaria y secundaria. La Ley también obliga a los padres a matricular a los niños en las escuelas cada año durante la etapa de educación obligatoria. Tampoco se puede denegar la matriculación a los niños por motivos de discriminación, como el género, la religión, la raza o la discapacidad. El Gobierno ha puesto en marcha algunos programas clave para garantizar que esto se aplique, a través del fortalecimiento de la capacidad de los profesores en materia de inclusión y género en la educación; entre las medidas, también se encuentra un plan de estudios nacional basado en la educación inclusiva.

Además, en 2010 se inició un proyecto de ayuda promovido por el Gobierno australiano («AusAID») que comprende un programa de mejora de la educación en Kiribati, el cual comenzó en 2011. El proyecto se llevó a cabo en tres fases, que incluyen la rehabilitación de escuelas primarias en las islas exteriores, en las Islas de la Línea y en Tarawa Sur. Algunos de los programas también abarcan la prestación de asistencia técnica, la financiación de la reforma del plan de estudios y el fortalecimiento de la capacidad de los profesores del Instituto de Formación del Profesorado de Kiribati y están en consonancia con la política de educación inclusiva. Este Instituto de Formación también ha desempeñado un papel fundamental en la construcción de escuelas modelo en Tarawa Sur. Estas escuelas se construyen para atender a los niños con discapacidad, ofreciéndoles la oportunidad de asistir a la escuela, con profesores y personal especialmente formados para cubrir sus necesidades.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Secretaria de Empleo y Recursos Humanos. Me honra comparecer ante esta comisión, pero lamento que sea para presentar el caso de mi Gobierno relativo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Es lamentable que se considere que Kiribati registra a nivel nacional algunos casos de las peores formas de trabajo infantil. Informes o encuestas nacionales recientes concluyen que se da el trabajo infantil en nuestro país. Sin embargo, es importante señalar que algunos de los casos señalados, como el corte de la palma del toddy, son prácticas intrínsecas a la cultura que son fundamentales para que los ciudadanos

crezcan resistentes y con sustento para ganarse la vida en nuestro país, que se considera uno de los menos desarrollados de la región. Prohibir esta práctica a los niños a una edad temprana puede tener graves implicaciones en las comunidades de Kiribati.

Además, el Gobierno condena enérgicamente todas las demás formas de trabajo infantil y actualmente está trabajando en la mejora de los sistemas de control de estos tipos de actividades. Esto se puede observar en la memoria presentada por el Gobierno de Kiribati, que describe algunos de estos avances, desde reformas políticas y legislativas hasta mejoras como la de los sistemas de respuesta en forma de vías de remisión y la de la coordinación con las partes interesadas.

El Gobierno toma nota de cuestiones relativas a la recopilación de información y la base de datos centralizada, la necesidad de desarrollar la capacidad de los cuerpos de inspección del trabajo y órganos conexos encargados de la observancia y de asistencia técnica para reforzar la legislación a fin de procurar una mejor aplicación del Convenio.

El Gobierno desea reconocer el fuerte apoyo de la Oficina Regional de la OIT en Suva. Los asesores técnicos han hecho notables esfuerzos que se pueden comprobar, entre otras cosas, en la redacción y adopción de nuestro Programa de Trabajo por País 2019-2022, la asistencia técnica prestada para algunas de nuestras reformas legislativas que aún ha de adoptar el Parlamento y la formación y el desarrollo de capacidades para los funcionarios que se ocupan de la aplicación de los convenios ratificados.

Miembros empleadores. El presente caso trata de la aplicación de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182. Se trata del primer convenio de la OIT que ha logrado la ratificación universal de sus 187 Estados Miembros. Sin duda un logro histórico que desde el Grupo de los Empleadores saludamos y que siempre hemos apoyado. También reconocemos que este debate es oportuno, pues este año se celebra el Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil.

Sin embargo, y lamentablemente, la ratificación universal no significa una aplicación universal automática en la ley y en la práctica. Es la primera vez que la Comisión debate la aplicación de este convenio, que fue ratificado por Kiribati en 2009.

La Comisión de Expertos ha hecho una observación y una solicitud directa señalando las lagunas en el cumplimiento de Kiribati en 2020.

Agradecemos al Gobierno que haya presentado información complementaria a la Comisión aclarando algunas cuestiones relativas a la aplicación del Convenio. Lamentamos, no obstante, que esta información se haya transmitido dos días antes de la discusión de este caso.

Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves de inadecuación de la aplicación del Convenio en Kiribati. Permítame resumirlos en torno a dos cuestiones.

En primer lugar, en relación con el artículo 3, *b)* del Convenio, que prohíbe la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, la Comisión observó que el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales, de 2015, prohibía la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, e imponía una multa de 5 000 dólares de los Estados Unidos o una pena de prisión de diez años, o ambas, para cualquier persona que infringiera esta disposición.

Observamos que el Gobierno ha proporcionado información sobre las inspecciones del Ministerio de Empleo y Recursos Humanos realizadas por cuatro inspectores, en total 526 inspecciones entre 2017 y 2020. Sin embargo, nos sorprende que el Gobierno haya

informado de que no se han comunicado casos ni condenas en relación con el mencionado artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales.

En sus observaciones, la Comisión de Expertos identificó varias fuentes fiables de que hay pruebas de niños de entre 10 y 17 años de edad que ejercen la prostitución. Estas fuentes son el programa TACKLE de la OIT en Fiji, el informe del Gobierno de marzo de 2020 al Comité de los Derechos del Niño y el informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Los miembros empleadores apoyamos las peticiones de la Comisión de Expertos al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para garantizar que se investigue y se enjuicie a las personas que infrinjan el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales y para que proporcione información sobre el número de infracciones detectadas en virtud de esta disposición.

En segundo lugar, las observaciones de la Comisión de Expertos tienen que ver con las disposiciones del artículo 7, 2), *a)* y *b)* sobre impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de ese trabajo y rehabilitarlos e insertarlos socialmente. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos había solicitado anteriormente al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para impedir la explotación sexual de niños en el país y para que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para librarlos de esa forma de trabajo infantil.

Hace dos días el Gobierno presentó alguna información pertinente sobre las medidas tomadas a este respecto. Saludamos estos esfuerzos y el compromiso de afrontar estas cuestiones sumamente graves. Animamos al Gobierno a seguir trabajando con los agentes sociales y con las organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo para impedir la explotación de niños aun encontrándose en circunstancias socioeconómicas desfavorables.

Los miembros empleadores también animamos al Gobierno a que, con carácter prioritario, siga aplicando con carácter prioritario las medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad y reforzando las capacidades de los inspectores de trabajo, los trabajadores sociales y el sector privado. Por otro lado, teniendo en cuenta el papel que desempeña de la educación en la prevención de las peores formas de trabajo infantil, los miembros empleadores sugerimos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para facilitar a todos los niños, especialmente a las niñas, el acceso a la educación básica gratuita aumentando las tasas de matriculación y disminuyendo las de abandono escolar.

Los miembros empleadores agradecemos una vez más al Gobierno la información escrita y oral presentada a la Comisión de la Conferencia. Tomamos nota de que la Oficina de la OIT tiene una serie de programas para los países donde existe el trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a que solicite esta asistencia técnica a la OIT para aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos, con el fin de aplicar estrategias eficaces y erradicar las peores formas de trabajo infantil, previa consulta oportuna y eficaz a los interlocutores sociales.

Para concluir, queremos destacar que para lograr la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025, es necesario que todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la propia OIT sigamos trabajando.

Miembros trabajadores. Esta es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación por el Gobierno de Kiribati del Convenio núm. 182. Observamos que Kiribati

lo ratificó en 2009 y que, desde que en 2013 informó por primera vez sobre la aplicación del Convenio, la Comisión de Expertos ha venido planteando las mismas graves preocupaciones respecto del problema persistente de la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la prostitución. La situación en Kiribati es profundamente preocupante, ya que persiste la explotación sexual de niñas.

Los tripulantes de los buques pesqueros extranjeros representan buena parte de la demanda de niñas en el sector del sexo comercial. En general, estas reciben ayuda económica (comida, alcohol o productos) a cambio de servicios sexuales prestados con colaboración local. Lamentablemente, la información detallada sobre la prostitución infantil es escasa, ya que el Gobierno no proporciona datos suficientes para evaluar la situación. El informe de evaluación rápida sobre el trabajo infantil en Tarawa realizado por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en 2012 concluyó que, de los 61 niños que detectó que estaban participando en el trabajo infantil, 33 lo hacían en la explotación sexual comercial.

Observamos con preocupación que el artículo 118, 2) del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015, que prevé sanciones para las peores formas de trabajo infantil, establece que se sancionará con multa de 5 000 dólares de los Estados Unidos o pena de prisión de diez años, o ambas, a toda persona que participe en la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución o para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. Nos hacemos eco de los comentarios de la Comisión de Expertos en el sentido de que, dada la gravedad de estas peores formas de trabajo infantil y que las sanciones deberían tener un efecto disuasorio, no puede considerarse eficaz la sola legislación que prevé la posibilidad de una multa.

Según la información facilitada por el Gobierno en 2020, los casos de prostitución infantil tienden a no denunciarse porque se considera que las niñas no son forzadas y la comunidad en general no entiende con claridad que ello sea ilegal y peligroso. La ausencia de casos denunciados o de condenas relacionadas con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución o para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas es tanto más preocupante por ello y señala claramente las graves lagunas en las medidas aplicadas por el Gobierno para impedir la participación de niños en las peores formas de trabajo infantil y castigar a los responsables.

En cuanto a las medidas de protección de la infancia, tomamos nota de la indicación del Gobierno de que la policía comunitaria patrullaba durante la noche para que los niños no estuvieran en las calles a fin de impedir la explotación sexual comercial y librar de ella a sus víctimas infantiles.

También tomamos nota de las actividades de concienciación realizadas entre los propietarios y los miembros de bares de kava que emplean en trabajos de noche a niñas menores de edad, y de la prestación a estas niñas de asesoramiento y consejo que habilite su integración en la comunidad, por ejemplo mediante la educación y sensibilizándolas sobre los riesgos del alcohol.

Además, tomamos nota de la vía de remisión para la protección de los niños que está desarrollando actualmente el Ministerio de la Mujer, Juventud, Deportes y Asuntos Sociales. Saludamos los esfuerzos por mejorar la educación y el sistema y las infraestructuras de enseñanza a fin de facilitar el acceso de los niños a la educación. Estas medidas son de importancia capital para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y para hurtarlos a esas formas y garantizar su rehabilitación e integración social.

Sin embargo, para lograr resultados esas medidas deben complementarse con mecanismos sólidos de supervisión e inspección. A este respecto, tomamos nota de la información escrita del Gobierno de que solo hay cuatro inspectores encargados de hacer cumplir el Código de Empleo y Relaciones Laborales y que carecen de formación y capacidad para supervisar y eliminar los problemas relativos al trabajo infantil.

También tomamos nota de las conversaciones que están manteniendo el Ministerio de Empleo y el cuerpo de policía de Kiribati para llevar a cabo inspecciones conjuntas en zonas donde es alto el riesgo de que se den las peores formas de trabajo infantil, como los buques extranjeros, los bares de kava y los clubes nocturnos. Aunque saludamos estas iniciativas positivas, nos gustaría subrayar que hace tiempo que deberían haberse impuesto medidas más rigurosas y que el Gobierno de Kiribati debe adoptar medidas inmediatas para garantizar la aplicación de la legislación correspondiente, por ejemplo, mediante servicios de inspección del trabajo que cuenten con recursos y formación suficientes.

En cuanto al trabajo peligroso, nos preocupa profundamente que, según la Oficina Nacional de Estadística de Kiribati, alrededor del 15 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años trabajan en condiciones peligrosas. Nos remitimos al informe de evaluación rápida OIT/IPEC de 2012, que reveló que los niños trabajaban en actividades como la estiba, la carga y descarga de buques y algunas faenas pesqueras peligrosas, la venta ambulante de productos, el trabajo en talleres de mecánica o cobertizos de embarcaciones y la mezcla de cemento.

Tomamos nota de que la lista de trabajos peligrosos prohibidos para menores de 18 años fue elaborada por el Ministerio de Empleo con la ayuda de la OIT y ahora está pendiente de que se debata en la próxima sesión del Parlamento en agosto de 2021. Pedimos al Gobierno que acelere la adopción de la lista de trabajos peligrosos, en consonancia con el Convenio, y que lleve a cabo inspecciones del trabajo periódicas para detectar infracciones e imponer sanciones disuasorias.

Miembro trabajador, Kiribati. Estoy aquí por la protección de los derechos de los trabajadores, que depende no solo de una sólida estructura legislativa, sino también de un mecanismo eficaz de aplicación.

Kiribati ratificó el Convenio en 2009. El Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015, en su artículo 118, *f)*, prohíbe la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución. Se estipula una pena de 5 000 dólares de los Estados Unidos o una pena de prisión de diez años, o ambas, por su contravención.

Observamos que varios informes de instituciones internacionales como la OIT, el IPEC y el equipo de las Naciones Unidas en Fiji, que abarca Kiribati, han llamado la atención sobre la participación de niños en la prostitución, también a bordo de buques extranjeros, que es el lugar más común para la prostitución infantil. Lamentablemente, el Gobierno no ha comunicado a la Comisión de Expertos ningún encausamiento ni condena en relación con el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015. Está muy claro que el hecho de que el Gobierno no facilite información a los órganos de control de la OIT constituye una grave dejación de responsabilidades. También somos de la opinión de que un sistema de inspección ineficaz no beneficia a nadie.

Además, también existen vacíos en el marco jurídico de Kiribati para proteger adecuadamente a los niños de las peores formas de trabajo infantil, del trabajo en ocupaciones peligrosas o de actividades prohibidas para los niños, así como de la trata de niños. Kiribati no ha determinado legal ni reglamentariamente los tipos de trabajo

peligroso prohibidos para los niños. En el artículo 116 del Código de Empleo y Relaciones Laborales no se especifican las actividades ni las horas de trabajo semanales que son aceptables para los niños contratados en trabajos ligeros. La ley tampoco dice nada sobre las condiciones en las que se puede realizar un trabajo ligero. Las leyes de Kiribati que prohíben la trata de niños son insuficientes porque no prohíben específicamente la trata de niños en el país.

Permítanme poner algunos ejemplos sobre el terreno para ilustrar cuán grave es la existencia de las peores formas de trabajo infantil en Kiribati. En la actualidad no es raro ir de compras por la noche y ver a uno o dos niños vendiendo joyería artesanal o productos locales. Los niños son maltratados por sus tutores o sus padres. En bares de kava se suele ver a niños deambulando o sentados en la barra con los clientes. En cuanto a la explotación sexual comercial, niñas a partir de 14 años suben a bordo de buques de pesca extranjeros en el puerto y se ofrecen a la tripulación para recibir a cambio regalos o dinero.

Por lo tanto, es necesario que esta comisión intervenga urgentemente para impedir que se reclute a niños en estas actividades. Hay que poner fin a la explotación sexual comercial de niños en Kiribati. Sobre todo, el Gobierno de Kiribati tiene que redoblar sus esfuerzos para prevenir las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno debe tomar las medidas necesarias para apartar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, incluida su utilización para la prostitución. Estas medidas incluyen:

- reforzar la inspección de trabajo e iniciar inspecciones específicas basadas en el análisis de datos relativos a sectores de alto riesgo y pautas de incidentes graves;
- establecer un mecanismo para coordinar los esfuerzos del Gobierno de lucha contra las peores formas de trabajo infantil;
- intensificar los esfuerzos para eliminar los obstáculos a la educación y garantizar el acceso a ella de todos los niños y las niñas;
- aplicar programas sociales para afrontar las peores formas de trabajo infantil, incluso en la construcción y la venta ambulante;
- garantizar que se investigue y enjuicie a las personas que infrinjan el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales, y
- consultar con los sindicatos y los interlocutores sociales la preparación de un plan de aplicación de estas medidas.

Pido al Gobierno de Kiribati que actúe en cumplimiento del Convenio.

Los trabajadores de Kiribati esperan que nuestro Gobierno esté a la altura de los compromisos internacionales que ha contraído en relación con la ratificación de este y otros convenios internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (**Montenegro** y **Albania**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como la **República de Moldova**.

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, junto con la libertad sindical y la abolición del trabajo forzoso, obligatorio y/o infantil.

Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 182 sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y en particular de los convenios fundamentales.

Agradecemos y apoyamos plenamente a la Oficina por su constante compromiso en la promoción de los derechos laborales en Kiribati, la igualdad de trato y la eliminación de la discriminación y el trabajo forzoso e infantil.

Observamos con profundo pesar la persistencia del trabajo infantil, también en sus peores formas, en particular la prostitución de menores y la explotación sexual comercial de niños. El Gobierno debe intensificar sus esfuerzos para erradicar estas peores formas de trabajo infantil.

Apoyamos las observaciones de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que se investigue y persiga a las personas que contravengan el Código de Empleo y Relaciones Laborales, el cual prohíbe la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución.

También pedimos al Gobierno que facilite información sobre el número de infracciones detectadas, enjuiciamientos y condenas, y sobre las sanciones impuestas.

La Unión Europea y sus Estados miembros se congratulan de que se haya ampliado el asesoramiento y la orientación para resolver los problemas relacionados con la explotación sexual comercial de los niños, así como de las actividades de sensibilización del Ministerio de la Mujer, Juventud, Deportes y Asuntos Sociales. Nos congratulamos de que haya disminuido el número de niñas que trabajan en bares de kava.

Instamos al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para impedir la participación de niños en la explotación sexual comercial, y a que tome las medidas necesarias para sacarlos de esta peor forma de trabajo infantil, para rehabilitarlos e integrarlos social y económicamente, y para proporcionar a todos ellos educación obligatoria y gratuita en los niveles primario y secundario.

Solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre lo anterior, así como sobre el número de niños menores de 18 años que han sido efectivamente librados de la explotación sexual comercial y a los que se les ha brindado la debida atención y asistencia.

En lo que respecta al Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima, nos congratulamos de que Kiribati sea uno de los 173 países de la OIT que ya han ratificado este convenio crucial, a pesar de los problemas que son específicos a los pequeños Estados insulares. Esperamos que este ejemplo positivo de la ratificación de Kiribati anime a los 14 Estados Miembros restantes de la OIT a proceder también hacia la ratificación de este importante convenio para lograr la ratificación universal.

Pedimos al Gobierno que desarrolle su legislación y garantice su aplicación efectiva con vistas a eliminar el trabajo infantil, incluso en la economía informal. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno de Kiribati en este empeño.

Miembro trabajador, Australia. El Convenio pone el foco en formas de explotación infantil tan atroces y de efectos tan dañinos que privan a los jóvenes de su infancia. Una de las peores formas de trabajo infantil es la prostitución infantil. Culturalmente, los niños de Kiribati son el corazón de su sociedad. A pesar de su importancia cultural, muchos niños siguen siendo vulnerables y corren el riesgo de perder sus derechos

debido a la prostitución infantil, especialmente en las islas y regiones más pobres. El informe de 2012 de evaluación rápida sobre el trabajo infantil en Tarawa concluyó que, de los 61 niños que se detectó que estaban sometidos al trabajo infantil, 33 lo estaban en la explotación sexual comercial.

El derecho penal vigente prohíbe la captación de cualquier niña menor de 18 años con fines de prostitución y prohíbe utilizar a ningún niño o niña menor de 15 años para la prostitución. En ambos casos, la pena máxima es de dos años de prisión. La explotación sexual de las niñas sigue siendo un problema, pues, según informes, niñas de tan solo 15 años están siendo prostituidas en bares de kava y hoteles locales.

Los tripulantes de los buques pesqueros extranjeros representan buena parte de la demanda de niños en el sector del sexo comercial. Los trabajadores de los hoteles y bares de la zona del muelle facilitan la explotación de las niñas en el tráfico sexual al proporcionar un lugar para la prostitución. A menudo, este lugar se encuentra en los propios buques pesqueros extranjeros.

En 2010 se estableció como condición para la concesión de licencias de pesca en las aguas de Kiribati la prohibición a personal no autorizado a subir a bordo de los buques pesqueros. La policía patrulla el muelle, pero la ley no se ha aplicado rigurosamente detectando y combatiendo la prostitución infantil a bordo de los buques.

Por supuesto, la pobreza es un factor que impulsa la explotación sexual de las niñas en Kiribati. Las niñas suelen recibir ayuda económica, comida, alcohol o productos a cambio de servicios sexuales. Algunos familiares de las posibles víctimas, mujeres mayores y trabajadores de hoteles y bares facilitan la explotación sexual de las niñas.

Nos unimos al Comisión de Expertos para solicitar al Gobierno que garantice la aplicación rigurosa de la ley con respecto a la trata de niños y la prostitución. El Gobierno también debe tomar medidas para librar a los niños de la explotación sexual comercial y rehabilitar a cualquier niño que haya sido víctima de la explotación sexual comercial.

Miembro empleadora, Colombia. Primero, considero importante manifestar el carácter fundamental que como empleadores atribuimos al Convenio, mediante el cual se pretende proteger a los niños, los miembros más vulnerables de la sociedad. Con la adopción de este convenio la OIT reconoció este tema como fundamental tanto a nivel nacional como internacional. Y, con esta norma, se buscaba solución a una situación particularmente aberrante. Motivo por el cual ha sido adoptado por la OIT en forma rápida y unánime.

El Convenio aborda las peores formas de trabajo infantil y resulta ser un llamado de atención claro e incuestionable para que todos los Estados miembros tomen medidas urgentes y completas. De acuerdo con el artículo 7 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivo del mismo. En particular, mediante la adopción de sanciones penales.

La Comisión de Expertos indicó en su informe sobre el caso que el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015 prohibía la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño para la prostitución; y, establecía una pena de multa de 5 000 dólares de los Estados Unidos o una pena de prisión de diez años.

Sin embargo, a la fecha no se han comunicado casos ni condenas derivadas de la infracción de esta norma. Lo anterior se presenta a pesar de que el Gobierno declaró en su informe para el Comité de los Derechos del Niño en marzo de 2020 que, efectivamente, sí hay casos de niñas que son víctimas de explotación sexual y comercial en el país. Aunque la norma que impone una pena privativa de la libertad resulta ser un

avance positivo en el cumplimiento del Convenio, no hay evidencia de que esta medida sea efectiva ni que se haya aplicado algún tipo de sanción. Por lo cual, solicitamos al Gobierno que se comprometa a implementar y cumplir en forma efectiva con la legislación penal y que suministre la información que demuestre la aplicación práctica de la misma.

Finalmente, solicitamos al Gobierno que con la asistencia técnica de la OIT y a través de los diversos mecanismos de cooperación internacional existentes continúe avanzando para poner de conformidad la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio y se logre con carácter urgente la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en el país.

Miembro trabajador, Malta. La queja que tenemos ante nosotros se presenta en el marco del único Convenio de la OIT que ha logrado la ratificación universal, y es de vital importancia que, habiendo sido ratificado tan ampliamente, se proceda a su aplicación porque, si un Convenio que ha sido ratificado universalmente no se aplica de forma adecuada y completa, se socava la campaña en la que todos participamos para lograr ese nivel de ratificación.

Además, el trabajo infantil es una de las peores formas de explotación, hurtando a la siguiente generación lo que debería ser una enriquecedora experiencia de aprendizaje. En este caso, cuando se trata de explotación sexual, también tenemos que ser conscientes de que ese abuso sexual de menores es también un acto de violencia generador de posibles daños tanto físicos como mentales que pueden durar toda la vida.

No tengo que defender ante esta comisión que el abuso sexual de mujeres jóvenes es aborrecible e inaceptable. Pero de lo que sí tiene que ser consciente la Comisión en sus conclusiones es de que limitarse a detectar un problema sin afrontarlo es también inaceptable, y que afrontar este problema requiere no solo información, aplicación de la ley y medidas de rehabilitación e integración, especialmente a través de la educación, sino también ofrecer otras fuentes de ingresos en tanto que elemento vital encaminado a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Me congratula ver que el Gobierno de Kiribati al menos ha identificado el problema y ha tomado algunas medidas tanto en el sector de la pesca comercial como en el de la hostelería para educar a los empleadores. No vale ignorar la ley, y el Gobierno de Kiribati parece haber tomado medidas para que la gente deje de ser ignorarla. Pero conocer la ley no implica necesariamente que se cumpla, y las jóvenes seguirán sufriendo explotación, abusos y violencia hasta que se aplique. Las jóvenes seguirán estando sujetas a este tipo de comportamientos hasta que haya alternativas viables que les garanticen el aprendizaje y el crecimiento, no el sufrimiento.

Mis colegas del movimiento sindical de Kiribati anhelan tanto como nosotros que terminen estas prácticas, que se haga rendir cuentas a los empleadores que las permiten y que se detenga y castigue a quienes las perpetran. Su papel como educadores, defensores de la infancia y padres y tutores es el de erradicar esta peor forma de explotación infantil.

Esperamos que el Gobierno tome las medidas indicadas por la Comisión de Expertos, y que la Comisión de la Conferencia recomiende al Gobierno de Kiribati que siga los consejos de la Comisión de Expertos.

Miembro empleadora, Argentina. Observamos que el Gobierno reconoce las conclusiones de los estudios y de varios informes que indican que en Kiribati se dan las peores formas de trabajo infantil.

Acogemos con satisfacción la información presentada por el Gobierno sobre las inspecciones realizadas de 2017 a 2020. Sin embargo, lamentamos que no se haya comunicado ninguna información sobre los casos o las condenas en relación con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, penalizados en el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015.

En consecuencia, nos hacemos eco de la petición para que el Gobierno:

- adopte las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se realicen investigaciones oportunas y exhaustivas y se lleven a cabo enjuiciamientos, y
- proporcione información en debido plazo sobre el número de infracciones sujetas a esta disposición, las personas enjuiciadas y condenadas, y las sanciones impuestas.

En cuanto a la prevención de las peores formas de trabajo infantil y las medidas de rehabilitación, subrayamos la importancia de las acciones de concienciación en la comunidad, así como de las políticas de fomento de las capacidades de los actores sociales, los inspectores del trabajo y los trabajadores sociales.

También nos hacemos eco de lo dicho por nuestro portavoz de los empleadores y animamos al Gobierno a seguir trabajando, reconociendo su urgencia, con los socios internacionales para el desarrollo y con los agentes sociales para impedir la explotación infantil, particularmente en el contexto de circunstancias socioeconómicas adversas. Animamos especialmente al Gobierno a procurar la asistencia de la OIT, ya que la Oficina ha reunido amplios conocimientos y experiencia y sus expertos acumulan capacidad en este tema.

Por último, esperamos que el Gobierno pase del compromiso a la acción proporcionando más información sobre las medidas adoptadas para cambiar la vida de los niños que siguen estando expuestos a estas peores formas de trabajo infantil.

Observadora, Internacional de la Educación. La Internacional de la Educación representa a cerca de 400 sindicatos de la enseñanza, incluido el Sindicato de Maestros de Kiribati. Cuando los interlocutores sociales, incluidos los sindicatos del personal docente, se implican y apoyan de manera amplia las iniciativas para erradicar el trabajo infantil, los resultados son impresionantes y sostenibles.

En el informe de la Comisión de Expertos, el Ministerio de la Mujer, Juventud, Deportes y Asuntos Sociales de Kiribati subrayó la necesidad de garantizar la integración de los niños trabajadores a través, entre otras cosas, de la educación. Apoyamos la disposición del Gobierno a crear un clima propicio para proteger a la infancia y la adolescencia. La Comisión de Expertos pide al Gobierno que siga adoptando medidas para impedir que se reclute a niños para su explotación sexual comercial. También pide al Gobierno que tome medidas para librarlos de las peores formas de trabajo infantil, así como para rehabilitarlos e integrarlos socialmente.

Para erradicar el trabajo infantil es esencial garantizar que todos los niños disfruten plenamente de su derecho a la educación hasta la edad mínima de escolarización obligatoria. Junto con el Sindicato de Maestros de Kiribati, la Internacional de la Educación solicita que el Gobierno aumente los fondos destinados a la educación pública y que incluya la sensibilización sobre el trabajo infantil entre las materias para la formación de los maestros, a fin de que estos cuenten con formación profesional, facultades y apoyo para acoger de nuevo en la escuela a los niños sacados del trabajo infantil y proporcionarles la atención y el estímulo necesarios.

Pedimos que el Gobierno elabore programas específicos de género para proteger activamente a las niñas y a las comunidades desfavorecidas de seguir siendo presas de las redes de prostitución. Como medida preventiva, hay que ofrecer a las niñas y a las jóvenes oportunidades de educación y formación profesional.

Por último, recomendamos que la OIT proporcione asistencia técnica, por ejemplo dando continuidad a las iniciativas OIT-IPEC a través del programa TACKLE.

Representante gubernamental. Para terminar, el Gobierno de Kiribati toma en consideración las recomendaciones de los grupos de los trabajadores y de los empleadores y de la Comisión. También tomará en consideración aumentar el apoyo administrativo a las inspecciones del trabajo infantil para que este tipo de actividades se eliminen antes de 2025.

El Gobierno también velará por una mejor coordinación con los organismos gubernamentales, los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales relacionados con el seguimiento y la eliminación del trabajo infantil en Kiribati y, para lograrlo, desea reiterar la asistencia que se requiere de la OIT en materia de creación de capacidad y asistencia técnica en relación con las medidas y los instrumentos más eficaces para combatir las peores formas de trabajo infantil en Kiribati.

Miembros trabajadores. Damos las gracias al Gobierno de Kiribati por sus comentarios orales y escritos. También a quienes hicieron uso de la palabra por sus contribuciones a la discusión.

Los miembros trabajadores deploran y condenan la persistencia de las peores formas de trabajo infantil en Kiribati, incluida la explotación sexual comercial de niños y la utilización, el reclutamiento y/o la oferta de niños para actividades ilícitas y para la producción o el tráfico de drogas ilegales. También lamentamos la ausencia de información concreta sobre la incidencia de las peores formas de trabajo infantil en el país y sobre el efecto de las medidas adoptadas para hacerles frente.

Recordamos que la Comisión de Expertos ha venido expresando las mismas preocupaciones durante los ocho últimos años y, hasta el momento, se han hecho pocos progresos para evitar que los niños sucumban a las peores formas de trabajo infantil, para protegerlos y librarlos de ellas y para procesar y condenar a quienquiera que participe en ellas.

Aunque acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por adoptar un marco jurídico que tipifique como delito las peores formas de trabajo infantil en 2015, observamos que en más de seis años no se ha denunciado ningún caso relacionado con las peores formas de trabajo infantil. Lo que indica que la aplicación de la ley adolece de graves lagunas de las que el Gobierno de Kiribati debería ocuparse con urgencia.

Recordamos que, sin medidas de aplicación sólidas y exhaustivas, las disposiciones legales adoptadas seguirán siendo ineficaces. Por lo tanto, exhortamos al Gobierno de Kiribati a que refuerce sus mecanismos de vigilancia y aplicación, por ejemplo mediante inspecciones periódicas en las zonas donde hay alto riesgo de que se produzcan las peores formas de trabajo infantil, como los bares de kava y los clubes nocturnos. En este sentido, los servicios de inspección del trabajo deberían estar suficientemente dotados y capacitados y tener a su disposición recursos suficientes.

También pedimos al Gobierno que investigue y enjuicie a los autores de las peores formas de trabajo infantil, incluida la prostitución infantil o la pornografía infantil, estableciendo procedimientos formales para identificar activamente a las víctimas de trata entre las poblaciones vulnerables y derivarlas a los servicios de protección.

Invitamos al Gobierno a revisar el artículo 118, 2), del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015 para garantizar que los castigos a todo aquel que participe en las peores formas de trabajo infantil sean suficientemente disuasorios.

Alentamos al Gobierno a que prosiga e intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita, así como sus campañas de educación y sensibilización sobre la cuestión de la prostitución infantil en Kiribati, en particular en los lugares donde es bien sabido que se reúnen los miembros de las tripulaciones extranjeras y, por último, pedimos al Gobierno que adopte una lista de actividades laborales peligrosas prohibidas para los niños en consonancia con el Convenio.

Pedimos al Gobierno de Kiribati que recurra a la asistencia de la OIT.

Miembros empleadores. En las observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores queremos recordar que el pasado sábado se celebró el Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Las recientes cifras globales indican que actualmente el trabajo infantil alcanza a 160 millones de niños, incluyendo 63 millones de niñas y 97 millones de niños, lo que equivale a casi uno de cada diez niños en todo el mundo. Se calcula que otros 9 millones de niños trabajarán a finales de 2022, como consecuencia del aumento de la pobreza, impulsado por la pandemia actual.

Tenemos algunas acusaciones extremadamente graves en relación con este caso, y no podemos hacer la vista gorda ante las prácticas de trabajo infantil, y menos ante la persistencia de casos sobre las peores formas de trabajo infantil.

Desde los miembros empleadores deseamos agradecer de nuevo al Gobierno y a los trabajadores la útil información aportada sobre la aplicación del Convenio. También queremos agradecer a los delegados y a las delegadas su participación en este caso y sus ideas. Nos complace escuchar todas las medidas que ha emprendido el Gobierno de Kiribati para hacer frente a este persistente y grave problema.

Los miembros empleadores esperamos que el compromiso del Gobierno continúe traduciéndose en medidas concretas y eficaces que puedan garantizar la protección del importante número de niños y niñas que siguen siendo vulnerables a la trata y a la explotación sexual comercial y que pronto podamos ser testigos de progresos significativos.

A la luz del debate, los miembros empleadores invitamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a explorar nuevas formas de luchar contra el trabajo infantil y sus peores formas y a atajar las causas profundas del problema. Recomendamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para garantizar que cualquier forma de trabajo infantil y sus peores formas dejen de ser una realidad en el país y que se adopten medidas eficaces para: asegurar que las personas que infrinjan el artículo 118, *f)* del Código de Empleo y Relaciones Laborales sean investigadas y procesadas oportuna y adecuadamente, y, desde luego, para prevenir la participación de niños y niñas en la explotación sexual comercial, y para rehabilitar e integrar socialmente a las víctimas.

Asimismo, invitamos al Gobierno a proporcionar a la Comisión información actualizada sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas durante el ciclo regular de presentación de memorias y a ponerse a disposición de la OIT para cualquier asistencia técnica que pueda necesitar, para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información comunicada por escrito y oralmente por la representante del Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó profundamente la persistencia de las peores formas de trabajo infantil en el país, incluidos la explotación sexual comercial de niños y la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes ilegales.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Kiribati a que tome medidas eficaces y de duración determinada para:

- **intensificar sus esfuerzos con objeto de garantizar que toda práctica de trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil dejen de ser una realidad en el país, en especial reforzando los mecanismos de supervisión y aplicación, entre otras medidas, mediante inspecciones regulares y suficientes en los ámbitos en los que haya un alto riesgo de que se recurra a las peores formas de trabajo infantil;**
- **investigar y enjuiciar efectivamente a los responsables del delito de prostitución infantil o pornografía infantil, incluyendo mediante la creación de procedimientos formales para encontrar de forma proactiva a las víctimas y remitirlas a los servicios de protección;**
- **examinar el artículo 118 del Código de Empleo y Relaciones Laborales (EIRC), de 2015, para garantizar que las sanciones para toda persona implicada en las peores formas de trabajo infantil sean suficientemente disuasorias;**
- **adoptar todas las medidas posibles para impedir la ocupación de niños en la explotación sexual comercial, así como para rehabilitar e integrar socialmente a las víctimas de esta práctica, entre otros medios, prosiguiendo y redoblando los esfuerzos para facilitar su acceso a la educación básica, y**
- **continuar y reforzar las campañas de educación y sensibilización sobre el problema de la prostitución infantil en Kiribati.**

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica para lograr el pleno cumplimiento con el Convenio. La Comisión insta al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, que se celebrará en 2021, información actualizada a este respecto, en particular sobre el número de investigaciones, juicios, condenas y sanciones que hayan tenido lugar o se hayan impuesto.

El Gobierno de Kiribati transmitió un mensaje en los siguientes términos:

Lamentablemente, los representantes de nuestro Gobierno no podrán asistir a la sesión de adopción de conclusiones por circunstancias imprevistas. No obstante, el Gobierno de Kiribati agradece a la OIT el apoyo que está prestando y a la Comisión de la Conferencia su papel vital a la hora de ayudar a nuestro país a encontrar formas de avanzar hacia la aplicación efectiva de los convenios ratificados. Estos convenios son cruciales para garantizar el trabajo decente en Kiribati. Asimismo, reiteramos amablemente que nuestro país aceptaría con gusto su oferta de asistencia, apoyo técnico y fomento de las capacidades.

Estado Plurinacional de Bolivia (ratificación: 1977)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social. El Estado Plurinacional de Bolivia es Miembro de la OIT desde el año 1919 y signatario de varios convenios adoptados por las sucesivas conferencias de la OIT, entre los que se encuentran los ocho convenios fundamentales del trabajo.

El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, respetuoso de los compromisos asumidos, observa también las normas internacionales en materia de derechos humanos y se ha impuesto, como práctica recurrente, desde el año 2006, la aplicación de una política laboral ambiciosa de dignificación y recuperación de los derechos sociolaborales de los trabajadores, cuyos efectos se pueden ver en la disminución de las tasas de desempleo y en un incremento del salario mínimo de aproximadamente el 380 por ciento.

El Estado Plurinacional de Bolivia ratifica que ha adoptado una serie de mecanismos destinados a la participación directa, tanto de los empleadores como de los trabajadores, en la fijación del salario mínimo y en la generación de políticas de desarrollo, permitiendo su participación en pro de la igualdad de ambos sectores.

A pesar de estas medidas, todos los años la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) hace público su reclamo de no ser tenida en cuenta en las consultas, haciendo alusión a un supuesto incumplimiento del Convenio de la Organización, pero, de manera paralela, hace también pública una posición irreconciliable, al rechazar los planteamientos del Gobierno sobre la fijación del salario mínimo, incluso con mucha anticipación a la posibilidad cierta de constituir una mesa de consultas que permita uniformizar criterios, acercar posiciones y justificar la posición gubernamental de que solo con trabajo y un salario digno pueden obtenerse mejores condiciones, tanto de productividad como de vida, no solo para los trabajadores, sino también para la sociedad en su conjunto.

Un claro ejemplo de que nuestro Estado se caracteriza por promover el diálogo permanente e incondicional con absolutamente todos los sectores sociales para una adecuada y equilibrada toma de decisiones que tenga la finalidad de atender las necesidades y los intereses de toda la colectividad. El antecedente más cercano data precisamente de la gestión de 2019, antes de que el periodo democrático se viera abruptamente interrumpido. En esa oportunidad, se establecieron mesas de trabajo, tanto con los empleadores como con los trabajadores.

Es pertinente señalar que, con fecha 25 de marzo de 2019, se llevó a cabo una reunión entre la CEPB y el ex Presidente Morales, junto con algunos Ministros de Estado, en la que se discutió específicamente sobre temas de desarrollo económico nacional, dando cumplimiento cabal a lo establecido en el artículo 3, *b)* del Convenio, que señala que: entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales los siguientes:

> *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener el alto nivel de empleo.

Después de esta reunión, el presidente de la CEPB, Sr. Luis Barbery, señaló: «Fue una reunión positiva, en la que el sector empresarial privado ha podido manifestar sus preocupaciones y su disposición a trabajar por Bolivia».

Posteriormente, con fecha 30 de abril de 2019, se celebró una nueva reunión con los empresarios privados del Estado Plurinacional de Bolivia, en la que se trataron temas impositivos, buscando coadyuvar a los niveles de productividad del sector. Ante estos hechos, el reclamo del sector empresarial que, como se ha demostrado, forma parte de las consultas que efectúa el Gobierno para la fijación del salario mínimo, parecería ser en realidad un reclamo contra la justicia social, que es un pilar fundamental del Estado Plurinacional de Bolivia y que es precisamente el punto esencial del artículo 3, del Convenio. No obstante, siempre se ha actuado con mesura y responsabilidad en este aspecto, considerando permanentemente la realidad nacional y las condiciones económicas de los sectores laboral y patronal.

La fijación de los salarios mínimos en el Estado Plurinacional de Bolivia, no responde a una medida arbitraria ni discrecional, por el contrario, se apega de manera estricta a los siguientes preceptos normativos vigentes:

- Artículo 49, II), de la Constitución Política del Estado, que dispone: «La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos, salarios mínimos generales, sectoriales e incremento salarial, reincorporación, descansos remunerados y feriados, cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnizaciones y desahucios, maternidad laboral, capacitación y formación profesional y otros derechos sociales».

- Asimismo, el artículo 298, II), 31) de la Constitución Política del Estado señala: «Son competencias exclusivas del nivel central del Estado las políticas y regímenes laborales».

- Por otro lado, la Ley General del Trabajo, en su artículo 52, establece: «Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo, no podrá convenirse salario inferior al mínimo cuya fijación, según las ramas de trabajo y la zona del país, se hará por el Ministerio de Trabajo, el salario es proporcional al trabajo no pudiendo hacerse diferencia por sexo o nacionalidad».

Como podrá ver la Comisión, la posición asumida por el Gobierno no está reñida con la norma, al contrario, está respaldada por el principio intervencionista de que el Estado debe intervenir para garantizar a todas las personas un salario justo y se sustenta, además, en la doctrina expresada por el Sr. Guillermo Cabanellas, que señala que: «el intervencionismo del Estado se concreta preferentemente a través de la jornada laboral máxima y de los descansos mínimos, el establecimientos de salarios mínimos, el resarcimiento por despido injustificado…».

A todos estos argumentos, se debe añadir que nuestro modelo económico social comunitario productivo, tiene un factor común en sus cuatro pilares, que son: la economía privada, la estatal, la comunitaria y la economía social cooperativa; ¿cuál es este factor común?, la fuerza de trabajo ofrecida por los trabajadores. Por lo tanto, es el motor principal de nuestro crecimiento y de la estabilidad económica.

El Banco Mundial ha reconocido que el Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra entre los primeros de la región en la reducción de la desigualdad salarial. De acuerdo con el Índice Gini del Ingreso Laboral, la brecha salarial en los últimos diez años ha mejorado, pasando del 0,53 por ciento al 0,44 por ciento, fruto del modelo económico.

Se ha logrado, además, reducir la pobreza extrema del 38,2 por ciento al 15,2 por ciento, en el periodo que va de 2005 a 2018.

Cabe mencionar otro elemento no menor, que el aumento salarial fortalece la economía interna, incrementando el capital circulante en el país, y eso se refleja en el crecimiento anual de las empresas legalmente establecidas que cumplen con la formalidad, mostrando que las medidas tomadas son atinadas.

Los datos de la Oficina Virtual de Trámites que figuran en el registro obligatorio de empleadores, precisamente del Ministerio de Trabajo, indican que en 2018 se contaba con un total de 143 038 empresas y en 2021, con 151 768 empresas, o sea que, en tres años, el crecimiento fue del 14 por ciento.

La estabilidad económica se refleja en el crecimiento y en el aumento del consumo interno de productos y servicios. Hasta octubre de 2019, los restaurantes habían logrado una facturación de 571 millones de dólares, y las ventas de los supermercados, hasta octubre de 2019, ascendieron a 632 millones de dólares; entre octubre de 2018 y octubre de 2019, las ventas de los restaurantes crecieron un 2 por ciento y las de los supermercados, un 10 por ciento.

Pero más importante aún es evidenciar el descenso de la morosidad bancaria, reflejo de la solvencia del sistema financiero, siendo hasta 2019 de las más bajas de la región sudamericana, al registrarse en 2019 el 1,9 por ciento, es decir, que el 98,1 por ciento cumplió regularmente con sus obligaciones de pago de crédito.

La Comisión de Expertos, cuyos trabajos constituyen la piedra angular del sistema de control de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo, en su informe 2020 señala, de manera textual, un dato de vital importancia, refiriéndose a los diversos factores socioeconómicos que se tuvieron en cuenta en la fijación del salario mínimo: «en la presente década el Estado Plurinacional de Bolivia es el país de América Latina que más lo aumentó, sin que esto afectara a las principales variables macroeconómicas y sin producir efectos inflacionarios».

El Gobierno nacional considera que esta apreciación, de quienes se constituyen en contralores del cumplimiento de los convenios de la OIT, es la más clara muestra de que el sistema que emplea el Gobierno en la fijación de los salarios aúna los esfuerzos necesarios para garantizar la estabilidad económica, además de cumplir con uno de los principios básicos promovidos por este organismo, la justicia social.

El establecimiento de un salario mínimo nacional, por parte del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, acorde a la situación social y económica nacional, no vulnera y mucho menos niega la participación de los empleadores, como demuestran todas las acciones descritas anteriormente.

Una muestra más de que esta reiteración de la Comisión resulta innecesaria es la determinación asumida por el Gobierno en la presente gestión de 2021, que ha dispuesto únicamente un incremento del 2 por ciento del salario mínimo nacional, sin afectar al salario básico que percibe el conjunto de la fuerza de trabajo del país, con el objetivo de preservar la estabilidad laboral y reactivar la economía del país. El Gobierno hizo un esfuerzo para dar este incremento, en consonancia con nuestra política de dar un soporte a la clase trabajadora sin poner en riesgo la reactivación económica del aparato productivo.

En la presente gestión, las partes involucradas dieron a conocer sus posiciones. La Central Obrera Boliviana (COB) solicitaba un incremento del 5 por ciento, tanto del salario mínimo nacional como del haber básico. El Gobierno propuso un incremento del

0,67 por ciento al salario mínimo nacional y el empresariado insistió en no subir los salarios, pues cualquier aumento, por mínimo que fuese, tendría como resultado iliquidez, posibles quiebras y despidos.

En anteriores Gobiernos del periodo neoliberal, se mantuvo congelado el salario mínimo nacional en 440 bolivianos durante tres años consecutivos, entre 2003 y 2005. A partir de 2006, se registra un crecimiento sostenido del salario de los trabajadores.

Sin embargo, en 2020 se paralizó este aumento, debido a la pandemia de COVID-19 y a las políticas improvisadas de un Gobierno *de facto*. En el marco de la política de redistribución de ingresos, el salario mínimo se incrementó en aproximadamente el 380 por ciento, pasando de 440 bolivianos a 2 122 bolivianos, en 2019.

Los datos presentados denotan el profundo análisis que efectúa el Gobierno, a través de sus distintas carteras para, en última instancia, fijar el salario, haciendo uso de su potestad privativa establecida en la Carta Magna, que fue fruto de un proceso constituyente revolucionario con participación popular y que logró una aprobación de más del 64 por ciento de votos en el referéndum de 2009.

Consideramos que estos son elementos importantes dado que vamos por el camino correcto, por la senda adecuada. Es un escenario de recuperación paulatina, progresiva e importante para la economía boliviana y todos sus sectores, ya que estos indicadores no se concentran en un sector específico, quedando demostrado que el Gobierno efectúa un análisis exhaustivo por diferentes mecanismos para la toma de decisiones, especialmente en el ámbito de la fijación de un salario mínimo que sobre todo permita a las trabajadoras y a los trabajadores una vida digna y la obtención de los mínimos medios de subsistencia.

Miembros trabajadores. Esta es la tercera vez consecutiva que la Comisión examina el cumplimiento del Convenio por el Estado Plurinacional de Bolivia. No podemos ignorar el hecho de que, desde nuestra última discusión, se han producido muchos acontecimientos políticos y sociales en el país. Nos complace comprobar que el país parece estar recuperando una cierta serenidad, y recordamos que la estabilidad política es una condición esencial para el desarrollo económico y social.

En cuanto a la aplicación del Convenio, es importante distinguir dos aspectos:

En primer lugar, como se desprende del informe de la Comisión de Expertos y como discutió anteriormente la Comisión, pareciera que existe una divergencia entre el Gobierno y los empleadores del Estado Plurinacional de Bolivia. Estos últimos sostienen que no se les consulta plenamente a la hora de determinar los métodos de fijación y evolución del salario mínimo.

Recuerdo que la Comisión invitó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos para resolver esta situación. Tomamos nota de que esta misión no pudo llevarse a cabo. Los miembros trabajadores están especialmente interesados en conocer las razones por las que el Gobierno no ha aceptado esta misión.

Sin embargo, quisiéramos recordar que la consulta a la que se refiere el artículo 4 del Convenio no significa codeterminación. Consiste en permitir que las organizaciones representativas debatan a fondo con el Gobierno sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos.

El segundo aspecto que debe destacarse especialmente es la finalidad del Convenio. Su objetivo es establecer un sistema de salario mínimo. En este sentido, cabe subrayar que el Gobierno ha dado pleno efecto a este convenio. Es conveniente señalar que el artículo 4 del Convenio establece que para determinar el nivel de los salarios

mínimos deberían incluirse las necesidades de los trabajadores y de sus familias y, en segundo lugar, los factores económicos.

En este caso, no se discute que el Estado Plurinacional de Bolivia ha implementado su compromiso a través de un aumento continuo del salario mínimo. Esto ha generado una importante mejora del nivel de vida de los trabajadores afectados. En consecuencia, hay que felicitar al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por los resultados obtenidos. Esto está tanto más justificado cuanto que se tiene en cuenta que estos aumentos no han tenido ningún impacto negativo en la economía y, en particular, en la inflación.

Aunque estas consultas son solo un medio para establecer y ajustar los salarios mínimos, también es importante que estas se celebren. Al recordar su compromiso con el diálogo social durante el examen de este caso, los miembros trabajadores quieren subrayar que este compromiso no está dictado por consideraciones de oportunidad y por intereses a corto plazo. Es sobre todo una cuestión de convicción y de credibilidad.

Miembros empleadores. Queremos, en primer término, agradecer a la señora Ministra del Estado Plurinacional de Bolivia su comparecencia ante esta comisión en el día de hoy y las informaciones aportadas. Lamentablemente, es evidente que, en esta información, el problema relativo a la aplicación del Convenio continúa vigente. Este es, entonces, un caso de aplicación del Convenio ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia en 1977, siendo la tercera vez consecutiva que esta comisión discute la aplicación de este convenio por parte del Estado Plurinacional de Bolivia, que ya se examinó en 2018 y 2019, aunque desde 2006, la Comisión ha efectuado observaciones, expresando su preocupación. Esto se debe al incumplimiento continuado y sistemático en el que ha venido incurriendo el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.

Estamos ante una situación grave que se repite, el Gobierno incumple los artículos 3 y 4, párrafos 1) y 2) del Convenio, relativos a los factores orientados a determinar el nivel del salario mínimo y a las consultas exhaustivas con los interlocutores sociales. La Comisión de Expertos ya ha venido solicitando durante varios años al Gobierno la adopción de medidas urgentes para garantizar la consulta exhaustiva con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y su participación directa en el procedimiento de fijación salarial, especialmente del salario mínimo. La Comisión de Expertos también ha observado que, mientras que el Gobierno afirmaba que se llevaban a cabo consultas con los interlocutores sociales, tal como ocurre en la actualidad, la organización de empleadores del país, la CEPB y la Organización Internacional de Empleadores, manifestaban lo contrario.

Además, ya en 2018, dadas las divergencias manifestadas ante esta comisión entre el Gobierno y dichas organizaciones de empleadores, en cuanto a los criterios que se habrían tenido en cuenta a la hora de definir el salario mínimo, la Comisión expresó la necesidad de que una misión de contactos directos pudiera llevarse a cabo sin demora, con el fin de contribuir a resolver las dificultades planteadas en relación con la aplicación del Convenio. No obstante, el Gobierno no respondió a esta solicitud y es por ello que, en 2019, la Comisión solicitó nuevamente al Gobierno: en primer término, llevar a cabo consultas de buena fe con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores —subrayo, con ambas, no solo con los trabajadores— respecto de la aplicación del salario mínimo en dicha nación. En segundo término, tener en cuenta, cuando se determina el nivel del salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos que están establecidos en el artículo 3 del Convenio, a saber, los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo y, por

último, recurrir sin demora a la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, de nuevo, nada de ello ha ocurrido; es más, el Gobierno ha indicado en su memoria reciente que no es necesaria la misión de contactos directos, por cuanto no se atraviesa ninguna clase de dificultades en relación con la aplicación del Convenio y no nos consta que reciba apoyo técnico de la Oficina al respecto.

Parecería que este rechazo a la misión de contactos directos no acata las conclusiones de esta comisión, lo que, en definitiva, resta validez y eficacia al sistema de control de esta organización.

En primer lugar, los miembros empleadores solicitan amable y firmemente que el Gobierno reconsidere este rechazo.

En segundo lugar, señala, a su vez, que la COB presenta anualmente un pliego nacional de peticiones, determinando, en uno de sus puntos, su propuesta de incremento del salario mínimo nacional. Por consiguiente, se insiste en que la consulta con esta central se realiza en virtud de su propuesta anual y se excluye al sector empresarial.

En tercer lugar, no ocurre lo mismo con la CEPB y argumentan que esto es debido a que el artículo 10 de su estatuto contempla la prohibición de que la Confederación pueda asumir la representación legal de sus organizaciones afiliadas, de cara a la negociación o a la solución de conflictos obrero-empresariales particulares e individuales.

Es decir, que el Gobierno se basa en este elemento, mientras afirma en su memoria que el incremento anual de los salarios mínimos considera la posición de trabajadores y de empleadores, con quienes, según él mismo, propicia diálogos y consultas sobre la base de la buena fe y el respeto, como la mesa de trabajo en la que participan representantes de la CEPB y de la COB. Cabe aclarar aquí que la prohibición estatutaria de la CEPB se refiere claramente a la intervención en conflictos individuales de naturaleza laboral de sus agremiados, es decir, que no puede asumir una defensa de aquellos litigios particulares y, no en el caso que nos concierne, debiéndose considerar además no solo que este extremo ya fue analizado anteriormente en la Comisión, sino que, además, el artículo 52, 1) de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia reconoce y garantiza igualmente el derecho a la libre asociación empresarial, que se refleja precisamente en la representatividad que ejerce la CEPB.

Quiero recordar asimismo que esta comisión ha expresado que el Convenio es muy claro, en su artículo 4, respecto de la necesidad de que el Gobierno consulte exhaustivamente y de buena fe a las organizaciones representativas sobre el establecimiento, la aplicación y la modificación de los mecanismos a través de los cuales se fijan los salarios mínimos. La Comisión de Expertos ha señalado qué es lo que califica como consultas exhaustivas y acerca de ello se expresó en 2009 y, cito textualmente: «[al] recordar que debe seguir distinguiéndose consulta de codeterminación o de simple información, la Comisión considera que el Gobierno tiene la obligación de crear y mantener condiciones que permitan consultas exhaustivas y la participación directa de la mayoría de los representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las circunstancias y, por tanto, insta al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para garantizar que la exigencia de consultas exhaustivas establecidas en este artículo del Convenio se aplique efectivamente, preferentemente de una manera definida, de común acuerdo o institucionalizada». La simple información del salario que se pretendería adoptar, que entendemos fue lo más cercano a una comunicación del sector empleador en el Estado Plurinacional de Bolivia por parte de su Gobierno, no

podría, de ninguna manera, a la luz de lo anterior, considerarse una consulta, y menos aún, una consulta exhaustiva. Nos queda claro que, para que esta sea tal, debe hacerse de buena fe, con el ánimo de conocer las preocupaciones y aspiraciones de cada sector y con el objetivo de llegar a un consenso, o como mínimo, de incorporar tales preocupaciones y sensibilidades de los sectores en la decisión que finalmente adopte el Gobierno.

Por otra parte, el Gobierno ha señalado que la fijación del salario mínimo se basa en factores sociales y económicos, teniendo en cuenta la inflación y la productividad, así como otros indicadores económicos. Lo cierto es que el Gobierno ha venido fijando los incrementos salariales a ser aplicados, no solo en relación con el salario mínimo internacional, sino también algunas veces en relación con el salario básico, sin efectuar consulta alguna. Repetimos, sin consulta alguna con el sector empresarial y menos de la forma exhaustiva a la que se refiere el artículo 4 del Convenio, definiendo, por el contrario, esos cinco elementos en base a negociaciones directas exclusivas con la COB, ignorando al sector de los empleadores, que se ha visto obligado a adoptar medidas al respecto.

Además, con respecto a los criterios para la fijación del salario mínimo, según el Gobierno: la inflación, la productividad, el Producto Interno Bruto (PIB), el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, la tasa de desempleo, la fluctuaciones del mercado y el costo de vida, hay evidencias de que tal afirmación no es exacta y por eso, desde 2006 hasta la presente gestión de 2021, en razón de los aumentos impuestos por el Gobierno, el salario mínimo nacional ha experimentado un incremento global de más del 324 por ciento. En la presente gestión de 2021, dispuso un incremento del 2 por ciento, el mínimo nacional, por las negociaciones que solo se entablaron con la COB. Ello ha originado un efecto contrario en la economía que se refleja en el nivel de informalidad que existe en el país, que supera el 70 por ciento. Esta situación, además, es un desincentivo para las inversiones, así como para las contrataciones laborales, por la total incertidumbre que vive el sector empleador, que se ve imposibilitado de adoptar las medidas y previsiones necesarias para asumir el costo que representa la imposición discrecional del incremento salarial que, además, es de carácter retroactivo al mes de enero de cada gestión.

Para concluir, el Gobierno omite deliberadamente la consulta con la organización de empleadores del país en todo lo relativo a la fijación de los salarios mínimos. Tampoco cumple con sus obligaciones derivadas del Convenio, al dejar de lado criterios técnicos que deberían motivar la fijación de esos salarios, obrando lo anterior en contra de la cultura del diálogo social a la cual obligan los principios más elementales de esta organización. También afecta en la práctica a empresarios y trabajadores, así como a la población en general, al verse reducidas las fuentes de empleo decente y, como contrapartida, un incesante crecimiento de la economía informal en la que no se garantiza el salario mínimo, ni ninguna otra protección laboral y de seguridad social. De todas estas graves circunstancias, debe tomar nota puntualmente la Comisión para que se actúe en consecuencia.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia. Como es de conocimiento de los miembros de esta comisión, tanto en la 107.ª como en la 108.ª reuniones de la Conferencia, celebradas en 2018 y 2019, respectivamente, en razón de la denuncia y del reclamo que ha venido realizando la CEPB de manera conjunta con la OIE, se ha analizado el incumplimiento en el que ha venido incurriendo el Gobierno en cuanto a la aplicación y la observancia del Convenio que, al haber sido ratificado por nuestro país,

ciertamente forma parte del bloque de constitucionalidad que prevé el artículo 410 de la Constitución Política del Estado de Bolivia.

Al respecto, cabe recordar que el reclamo de nuestra organización empresarial proviene del hecho de que el Gobierno ha venido fijando los incrementos salariales a ser aplicados no solo en cuanto al salario mínimo nacional, sino también en cuanto al salario básico, sin efectuar consulta alguna con el sector empleador, y menos en la forma «exhaustiva» que refiere el artículo 4 del Convenio, definiendo, por el contrario, dichos incrementos como resultado de la negociación directa que sostiene el Gobierno con la COB, haciendo abstracción absoluta del sector empleador privado, que se ha visto obligado a adoptar las medidas que sobre este particular le han sido impuestas; y que, desde 2006 hasta la presente gestión de 2021, ha representado un incremento global del salario mínimo nacional de más del 324 por ciento, medida que ha originado un efecto contrario en la economía, que se refleja en el nivel de informalidad que existe en nuestro país, que supera el 70 por ciento, y en el desincentivo a las inversiones así como a las contrataciones laborales.

Es importante incidir en el hecho de que, según consta en los registros de esta organización, la Comisión de Expertos, en sus distintos informes de 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, ya expresaron que las autoridades del Gobierno debían acreditar, de manera objetiva, la realización de consultas exhaustivas y que era imprescindible distinguir entre los conceptos de «consulta», «codeterminación» y simple «información», existiendo incluso para ello directrices claras, en el marco de los párrafos 1, 4 y 5 de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). No obstante, el Gobierno no ha dado cumplimiento al procedimiento de consulta exhaustiva que debía observar específicamente con el sector empleador privado.

Desafortunadamente y al parecer a criterio de las autoridades del Gobierno, el diálogo social que siempre ha sido promovido desde esta organización, no es un componente del Convenio y, por tanto, asumimos igualmente que esa errada concepción motivó que se excluyera al sector empleador de cualquier tipo de consideración a los fines de la fijación del salario mínimo nacional, así como la omisión de aspectos que debían ser valorados para tal efecto y que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, son: el desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Es más, no obstante la conducta proactiva que siempre ha tenido el sector empleador boliviano, en la presente gestión de 2021, como bien ha reconocido nuestra Ministra, a pesar de la época de pandemia que venimos atravesando desde inicios de 2020 y de toda la afectación económica devastadora que ello ha representado, el Gobierno, en razón de la negociación directa que sostuvo únicamente con la COB, mediante el Decreto Supremo núm. 4501, de 1.º de mayo de 2021, nuevamente dispuso un incremento en el salario mínimo nacional del 2 por ciento, determinando el mismo sin convocar, y menos requerir, la participación y la consulta con el sector empleador, pese a las cartas dirigidas con fechas 13 y 16 de abril de 2021 desde la CEPB al Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, manifestando incluso nuestra predisposición al diálogo al secretario ejecutivo de la COB, mediante carta de 16 de abril de 2021.

Ahora bien, como consecuencia de los hechos descritos, en sus conclusiones de las Conferencias de 2018 y 2019, la Comisión, además de manifestar su preocupación por la situación de diálogo social disfuncional y de requerir el cumplimiento del Convenio al Gobierno de la República Plurinacional de Bolivia, instó a este último a adoptar diversas medidas que comprendían igualmente el recurrir a la asistencia técnica de la OIT y

asimismo aceptar una misión de contactos directos, sugerencias todas ellas a las que las autoridades del Gobierno no solo hicieron caso omiso, sino que se negaron a aceptarlas, razón por la que, en sus conclusiones de 2019, la Comisión lamentó esta negativa, recordando al Gobierno que dichas misiones constituyen una forma eficaz de diálogo con el objetivo de encontrar una solución positiva a los problemas.

Por último, debo manifestar que nuestra organización tiene el convencimiento de que la base de todo Estado de derecho, es el fiel y profundo respeto de la ley y de las normas a las que cada sociedad debe atenerse. Por ello, nuevamente solicitamos a esta comisión que pueda advertirse la gravedad de este incumplimiento, considerando la necesaria sujeción que todos los Estados Miembros de la OIT deben observar en cuanto a los mecanismos de control que esta organización dispone para el cumplimiento de los convenios, mecanismos de los que el Estado Plurinacional de Bolivia no puede ser indiscutiblemente una excepción.

Miembro trabajador, Estado Plurinacional de Bolivia. Como trabajadores a nivel nacional del Estado Plurinacional de Bolivia y como representante también de todos los trabajadores del Estado Plurinacional de Bolivia en las reuniones a las que hemos asistido y en las que hemos participado en gestiones pasadas, juntamente con los comisionados, y, al mismo tiempo, con nuestras autoridades de Estado, siempre hemos puesto en conocimiento en el plano internacional la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. En consecuencia, nosotros, como trabajadores, a partir de la responsabilidad que asumimos, hemos ido poniendo en conocimiento el Convenio, que se ha ido discutiendo año tras año, para poder trabajar de manera pública y abierta en relación con todas las demandas de los trabajadores a nivel nacional y, por ende, en estos últimos años la coordinación ha sido permanente con el Gobierno, puesto que es un Gobierno popular, un Gobierno del pueblo. Para nosotros, creo que toda la coordinación y el consenso que existe en la actualidad, es muy importante en cuanto a normas, leyes, y decretos que favorecen a los trabajadores.

Y en ese entendido, hoy más que nunca, tras haber pasado tal vez momentos duros entre la gestión de 2019 y 2020, donde no se pudo coordinar/trabajar con el Gobierno *de facto* de ese momento, retomamos nuevamente ese trabajo coordinado que hemos ido realizando durante más de catorce años.

Este año, ya con el señor Presidente, Luis Arce Catacora, y con nuestra Ministra de Trabajo, Sra. Verónica Patricia Navia, estamos ejecutando nuevos proyectos que irán en beneficio y defensa de los derechos de los trabajadores. Creo que siempre lo hemos ido planteando así, abiertamente, más allá de los empleadores, es decir con el sector privado, y a través de ello, la postura de los trabajadores siempre va a ser la de mantener nuestra independencia en el tema de discusión para dar a conocer nuestras demandas sociales de manera directa al gobierno central, y, por ende, al Ministerio de Trabajo, que es quien lleva seguramente estos temas, para poder, de alguna manera, defender los derechos laborales.

Más allá de los problemas que ha vivido el Estado Plurinacional de Bolivia en la gestión pasada, donde no se pudo coordinar nada, ni se representó al país a nivel internacional, hoy más que nunca tenemos una nueva oportunidad de trabajar de manera conjunta, avanzando más allá del trabajo y de la propuesta que hace el Ministerio de Trabajo, que hoy es el representante en el plano internacional en este evento. En este sentido, creo que es importante el consenso.

Estamos compartiendo una sala porque estamos trabajando en los mismos temas que atañen a los trabajadores de nuestro país.

Por otro lado, creo que es importante dar a conocer la gran cantidad de trabajadores despedidos como consecuencia de la pandemia y del golpe de Estado. Son dos factores que se han unido estos últimos años; si bien la pandemia es mundial, a ello se ha añadido el despido, a través del Gobierno *de facto*, cuando se asumieron los cargos ministeriales en todo el Estado Plurinacional de Bolivia.

Ha habido una gran cantidad de trabajadores despedidos que hasta la fecha no se les incorpora. Hay procesos judiciales, y, al mismo tiempo, el pago de salarios devengados que hasta la fecha no se cumple. Estamos con algunos sectores, incluso empresariales, donde, a raíz de la pandemia, han cesado las empresas, y se han despedido sin derecho a los trabajadores. Por otro lado, también creo que es importante, en este día especialmente, que los trabajadores se encuentren movilizados en las instituciones judiciales y en el Tribunal Constitucional, para identificar algunos vocales que en la gestión pasada han dictado sentencias en contra de los trabajadores. Han violado, reitero, los derechos de los trabajadores. Estamos trabajando, más allá de dar a conocer una postura. También estamos trabajando para ver cómo vamos a iniciar también los procesos de juicios de responsabilidad a estos vocales que han fallado en contra de los trabajadores del país.

Ha habido un sector duramente golpeado, el sector fabril, al que se suman el sector minero, el sector de la construcción, los trabajadores municipales, administrativos y otros.

Hoy se trata de ver, de manera conjunta, cómo se reincorpora a esta gran cantidad de trabajadores a nivel nacional, con la dirección del Ministerio de Trabajo.

En referencia a las combinatorias y a las sentencias de algunos vocales, se está coordinando, no solamente a nivel del Poder Ejecutivo, sino también con el Poder Legislativo, para iniciar estos procesos de juicio de responsabilidad a algunos vocales que han fallado en contra de los trabajadores.

Tenemos algunos proyectos más que estamos consensuando. Creo que es muy importante para nosotros dar a conocer este trabajo de coordinación con un Gobierno popular elegido democráticamente.

Hay una coordinación total con todos los ministros del Estado y, por ende, con el Poder Legislativo, que es muy importante, ya que es el brazo operativo de donde proceden leyes que van a favorecer a los trabajadores de nuestro Estado.

Miembro gubernamental, Portugal. Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y de sus Estados miembros**. El país candidato a la adhesión a la Unión Europea (**Montenegro**); **Noruega** (país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo), así como **Georgia**, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros conceden gran importancia a los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y reconocen el importante papel que desempeña la OIT en el desarrollo, la promoción y la supervisión de las normas internacionales del trabajo.

Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica de cualquier país y que un entorno propicio para el diálogo y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobiernos contribuye a la creación de una base para un crecimiento sólido y sostenible y para sociedades inclusivas.

La Unión Europea y sus Estados miembros también siguen comprometidos con el desarrollo sostenible y la buena gobernanza. En este contexto, hemos concedido al Estado Plurinacional de Bolivia un acceso preferencial al mercado de la Unión Europea, Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG). Se basa específicamente en la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y en la buena cooperación con la OIT en estas cuestiones. Aunque la Unión Europea se siente alentada por sus recientes intercambios positivos con el Estado Plurinacional de Bolivia, observamos que aún no se ha recibido ninguna memoria del Gobierno en respuesta a las conclusiones de la Comisión de 2018 y 2019 sobre el Convenio. Hasta donde sabemos, tampoco se han implementado medidas de seguimiento.

La invitación de la Comisión al Gobierno para que acepte una misión de contactos directos en el país puede, en nuestra opinión, ayudar a encontrar una solución a las dificultades a las que se enfrentan en la aplicación del Convenio. Recordando que estas misiones constituyen una forma eficaz de diálogo destinada a encontrar una solución positiva a los problemas en consideración, la Unión Europea y sus Estados miembros se unen a la firme expresión de la Comisión de que el Gobierno acogerá una misión de contactos directos en un futuro próximo.

Estamos dispuestos a apoyar al Gobierno en su compromiso efectivo con la OIT en la aplicación y el cumplimiento de las normas laborales y en la organización de consultas tripartitas significativas. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en este empeño.

Miembro gubernamental, Barbados. Hago esta declaración en nombre del **Grupo de países de América Latina y el Caribe (GRULAC)**. Agradecemos la información proporcionada por la Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia sobre el cumplimiento del Convenio.

El GRULAC toma nota del informe de 2020 de la Comisión de Expertos. Asimismo, toma nota de la respuesta del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia sobre sus esfuerzos encaminados a promover un diálogo permanente, abierto y transparente con todos los sectores sociales, en el marco de un sistema político democrático y participativo, de conformidad con su Constitución.

Destacamos la visión del Gobierno respecto de la consulta con los diversos sectores y de la búsqueda de consensos con los mismos.

Además, destacamos que la decisión de fijar el salario mínimo en ese país no es una medida discrecional del Gobierno, sino que tiene en cuenta la necesidad de un diálogo previo y la consideración del artículo 3 del Convenio: las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En este sentido, el GRULAC tiene conocimiento de que, en el informe de 2020 de la Comisión de Expertos, se hace mención a un hecho importante que ha sido resaltado por la Confederación Sindical Internacional, al referirse a los diversos factores sociales y económicos tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo, señalando que, «Bolivia es un país que ha incrementado el salario mínimo para la mayor cantidad en la presente década en América Latina, sin afectar las variables macroeconómicas más relevantes y sin consecuencias inflacionarias». Esta información indica que el sistema utilizado por el Gobierno para fijar el salario mínimo conjuga los esfuerzos necesarios para ocuparse de la estabilidad económica del país y las demandas de los sectores. Este equilibrio suele ser muy difícil de conseguir.

La pandemia de COVID-19 afectó a todo el mundo, pero la región de América Latina y el Caribe fue una de las más afectadas. Cada país de nuestra región tiene desafíos muy complejos que requieren la participación y el compromiso de los diferentes sectores, principalmente orientados a superar la crisis sanitaria y a avanzar hacia una recuperación económica.

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, además de la crisis sanitaria, el país enfrenta una crisis social y política derivada de la interrupción del orden constitucional en 2019. Para superar esta situación, instamos al Gobierno, a los trabajadores y a los empresarios, a alcanzar los consensos necesarios para proteger la estabilidad política y mejorar la situación social y económica del país, teniendo en cuenta especialmente a los sectores más desfavorecidos por la pandemia.

Asimismo, observamos que esta discusión es recurrente en esta comisión, por lo que solicitamos que se adopten conclusiones técnicas que expliquen claramente las disposiciones específicas del Convenio que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia no cumple y que muestren un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a continuar con su compromiso en la aplicación del Convenio y alentamos a la OIT a seguir cooperando con el Gobierno.

Miembro gubernamental, Cuba. Cuba considera que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha informado debidamente acerca de la solicitud de la Comisión de Expertos. Desde 2006, Bolivia ha desarrollado políticas económicas y sociales que protegen a los sectores que históricamente fueron excluidos y discriminados. El Gobierno ha informado, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que cumple con el papel protector del trabajo decente, la remuneración justa y la lucha por la eliminación de las brechas salariales. Para fijar el salario mínimo, se toman en consideración los indicadores de crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones del mercado, el costo de vida y otros análisis que le permiten una aproximación concreta a la realidad socioeconómica del país. Se refiere asimismo que, desde 2006, el Gobierno ha aumentado cuatro veces el salario mínimo. También dispone de una legislación sobre mesas de diálogo y propuestas, sobre desarrollo y políticas de gobierno.

Desde esa perspectiva, la fijación del salario mínimo es el resultado del diálogo con los sectores, como establece el Convenio. De esta forma, en el incremento salarial se ha considerado la posición de los interlocutores sociales, con arreglo a la labor de las mesas de trabajo al más alto nivel con los representantes sociales. Esto, sin obviar las necesidades de los trabajadores y de sus familias, considerando el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, los factores económicos, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Por todo lo anterior, Cuba espera que las conclusiones de esta comisión, producto de este debate, sean objetivas, técnicas, equilibradas y sobre la base de la información brindada por el Gobierno boliviano.

Miembro empleadora, Argentina. Coincidimos con nuestros colegas empleadores en lamentar que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia continúe desconociendo las recomendaciones emitidas por esta comisión en los años 2018 y 2019.

Como ha recordado el portavoz de los miembros empleadores, la Comisión de Expertos ha venido solicitando durante varios años al Gobierno la adopción de medidas urgentes para garantizar consultas exhaustivas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y su participación directa en el procedimiento de fijación del salario mínimo. En el mismo espíritu, esta comisión expresó en 2018 la necesidad de llevar a cabo una misión de contactos directos, que no fue realizada.

Este sector espera que los Miembros de la OIT cumplan de buena fe con los convenios que han ratificado y escuchen con atención las recomendaciones de los órganos de control. En este caso, el Gobierno ha desconocido las recomendaciones y ha continuado fijando los incrementos salariales al salario mínimo, sin efectuar consulta alguna con el sector empleador, y mucho menos en la forma exhaustiva que prevé el artículo 4 del Convenio. Entendemos que desconocer de este modo las obligaciones que se derivan de las normas internacionales ratificadas, es perjudicial para todos los mandantes.

Esperamos que esta comisión reconozca en sus conclusiones la gravedad de la situación y solicite urgentemente al Gobierno que realice consultas exhaustivas con los interlocutores sociales en los términos del Convenio y que acepte una misión de contactos directos y la asistencia técnica de la Oficina, para contribuir a resolver las dificultades planteadas en relación con la aplicación del Convenio.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela. Mi Gobierno se suma a la declaración del GRULAC. Hemos tomado nota de que, en el informe de 2021 de la Comisión de Expertos, se indica, tal como ha afirmado el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, que, en el marco del Convenio, se llevan a cabo consultas para definir el salario mínimo y mediante el diálogo se procura alcanzar el consenso con los interlocutores sociales que representan a los trabajadores y a los empleadores bolivianos.

Tenemos presente que, a los fines de la fijación del salario mínimo, el Gobierno toma en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, observando los factores socioeconómicos y los niveles de productividad, con miras a mantener un alto nivel de empleo, sin afectar a las variables macroeconómicas y sin producir efectos inflacionarios en el país.

No debemos olvidar que el Convenio no prevé un modelo específico respecto a cómo deben celebrarse las consultas sobre la materia y, en este sentido, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha destacado que celebra de buena fe las mismas, tratando de eliminar las brechas salariales y protegiendo a los trabajadores con remuneraciones justas.

Por último, el Gobierno de mi país espera que las conclusiones de esta comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia siga avanzando en el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Nicaragua. Las observaciones que se hacen al Estado Plurinacional de Bolivia y que se someten a consideración de la Comisión, no son muy distintas de las que se han formulado a otros países latinoamericanos cuyos Gobiernos han promovido el aumento del salario mínimo como política social encaminada a mejorar la calidad de vida de la población que trabaja.

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, el aumento del 2 por ciento anunciado en el mes de mayo, equivalente a unos 311 dólares americanos, no contempla la posición inicial de los trabajadores, que pretendían un aumento mayor.

Las organizaciones empresariales, que tienen una posición política opositora al Gobierno, sostienen, sin ninguna evidencia económica o estadística, que el monto establecido afectará a la situación de las empresas y dará lugar a que un número mayor de personas caiga en la informalidad laboral. Para demostrar la falsedad de esta argumentación, basta con recordar que el salario mínimo no aumentó durante todo el año 2020, periodo en que el país sufrió un golpe de Estado y una interrupción de su democracia.

Asimismo, en base a las estadísticas oficiales, podemos fácilmente demostrar que los aumentos de años anteriores no incidieron en el desempeño de las empresas y no determinaron un ascenso de la inflación, ni mucho menos de la informalidad. Esto, porque la incidencia del salario en la estructura de los costos de las empresas es muy baja, y, además, porque es posible contribuir a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, conciliando dicho objetivo con el mantenimiento de la rentabilidad de las empresas.

Reiteramos que, en este caso, lo que debe salvaguardarse es una política de salarios mínimos favorable a mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan, frente a una concepción que en el fondo reniega de toda política de salarios mínimos, ya sea en consulta o sin consulta, si nos atenemos a otros casos que se debatieron recientemente sobre estos asuntos.

Miembro gubernamental, China. Agradecemos al representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia su presentación. Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos. Elogiamos al Gobierno por su compromiso con el diálogo social sostenido, abierto y transparente con los interlocutores sociales en el marco del sistema político democrático, de conformidad con la Constitución. Desde 2006, gracias a las diversas políticas económicas y sociales adoptadas por el Gobierno, observamos una mejora en el nivel de vida de la población y en la protección para el desarrollo de sectores que antes estaban excluidos y discriminados.

Los empresarios privados del Estado Plurinacional de Bolivia también se han beneficiado enormemente de la estabilidad económica, política y social y de la seguridad jurídica que brinda el Gobierno. El importante papel que ha desempeñado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en la promoción del trabajo decente, la igualdad de remuneración y la eliminación de las brechas salariales, es digno de nuestro reconocimiento.

Cabe destacar que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia realizó, como establece el Convenio, una exhaustiva consulta para la discusión y el diálogo con los empleadores y los trabajadores de todos los sectores sociales y fijó el salario mínimo sobre la base del consenso alcanzado.

En el proceso, el país admitió plenamente factores tales como la tasa de desempleo, el crecimiento económico, la volatilidad del mercado y el costo de vida, y tomó medidas concretas adaptadas al desarrollo social y económico del país.

En los últimos quince años, el salario mínimo del país se ha cuadruplicado. Observamos que el Estado Plurinacional de Bolivia está identificado por el Banco Mundial como uno de los primeros países de su región en reducir la desigualdad de los salarios. La proporción de personas que viven en situación de extrema pobreza en el

Estado Plurinacional de Bolivia, se ha reducido del 38,2 por ciento en 2005, al 15,2 por ciento en 2018. Más de 3 millones de personas han salido de la pobreza. Hablamos muy bien de este resultado. En la actualidad, el 60 por ciento de la fuerza de trabajo del país puede percibir un salario medio y disfrutar de una vida estable que se ajusta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Esperamos que las conclusiones de la Comisión sobre el caso puedan reflejar de manera objetiva y justa los evidentes avances realizados por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en la fijación del salario mínimo y en la promoción del desarrollo económico y social, de manera que se aliente al país a continuar con la aplicación del Convenio.

Miembro empleador, El Salvador. El Gobierno ha violado los artículos 3 y 4 del Convenio en dos temas: por una parte, los factores que intervienen en la determinación del nivel del salario mínimo y, por otra parte, las consultas exhaustivas con los interlocutores sociales.

En 2019, como ya se ha mencionado en las conclusiones de la Comisión, se solicitó al Gobierno: en primer lugar, llevar a cabo consultas de buena fe con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores respecto de la fijación de los salarios mínimos. Quisiera subrayar que, cuando la Comisión se refiere a consultas, es «con ambos sectores» y no solo con los trabajadores; en segundo lugar, que, cuando se determina el nivel del salario mínimo, se debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, al igual que los factores económicos, como establece el artículo 3 del Convenio; y en tercer lugar, recurrir sin demora a la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, el Gobierno no ha dado cumplimiento a ninguna de las conclusiones adoptadas por esta comisión y en su memoria ha continuado afirmando falsamente que el incremento anual de los salarios mínimos considera la posición de los trabajadores y de los empleadores.

La realidad es que no ha efectuado consulta alguna con la organización más representativa de los empleadores en el Estado Plurinacional de Bolivia, y menos de forma «exhaustiva», como establece el artículo 4 del Convenio.

Los salarios mínimos no solo involucran a quienes reciben ese pago y a las empresas que lo realizan. Los salarios mínimos impactan en toda la economía de cualquier país porque son una de las tres señales más importante de los macroprecios, junto con el tipo de cambio y la tasa de interés. Acordar salarios mínimos con la participación de ambos interlocutores sociales, según prevé el Convenio, es beneficioso para todo el país.

Por ello, solicitamos a la Comisión acordar las conclusiones que permitan superar esta situación.

Miembro trabajador, Zimbabwe. Una vez más, los empleadores traen este caso a la Comisión con el mismo argumento: un aumento salarial para los trabajadores ocasionará desempleo. El cielo se caerá sobre las empresas del Estado Plurinacional de Bolivia. Pero, al igual que la última vez, el cielo no se caerá y las empresas bolivianas seguirán floreciendo.

Unos salarios mínimos vitales adecuados no cuestan puestos de trabajo en teoría, y la evidencia sugiere que no cuestan puestos de trabajo en la práctica. Los estudios académicos más serios realizados en los últimos treinta años han demostrado que el aumento del salario mínimo no tiene ningún efecto en el desempleo. Por lo tanto, si no hay pruebas científicas, se nos hace creer que los empresarios no están realmente

preocupados por el desempleo o por la informalidad. Simplemente no quieren que el Estado pueda llevar a cabo políticas públicas en beneficio de los trabajadores y de sus familias.

Aumentar los ingresos y reducir la pobreza es un deber moral para cualquier Gobierno, especialmente en un país como el Estado Plurinacional de Bolivia, uno de los más pobres de Sudamérica. El salario mínimo nacional del Estado Plurinacional de Bolivia es ahora de unos 311 dólares al mes. De hecho, desafío a cualquiera de los presentes a que intente llevar comida sana a la mesa, cubrir los gastos de transporte, ropa, facturas de los servicios públicos y atención sanitaria con esta cantidad en el Estado Plurinacional de Bolivia o en cualquier otro lugar.

Permítanme tratar de entender lo que dicen los empresarios. ¿Están sugiriendo que su existencia como empresas depende del empobrecimiento de la mayoría de la sociedad? Si es así, les insto a que cambien su modelo de negocio inmediatamente.

Deberíamos estar aquí instando al Estado Plurinacional de Bolivia a que suba los salarios mucho más allá de un escaso 2 por ciento. Este porcentaje no da cumplimiento al Convenio, que establece claramente que los salarios deben satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Este es el verdadero objetivo del Convenio.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia. La Federación de Rusia comparte plenamente la evaluación dada por el representante del Estado Plurinacional de Bolivia en lo que respecta a la aplicación del Convenio, sobre todo teniendo en cuenta la situación de los países en desarrollo.

Señalaríamos que, recientemente, el Estado Plurinacional de Bolivia ha tenido que hacer frente a importantes desafíos, a raíz de la pandemia de COVID-19. A pesar de ello, el Gobierno ha seguido esforzándose y desarrollando y aplicando políticas socioeconómicas que responden a los intereses de todos los bolivianos; protegiendo a los sectores de la economía que se encontraban en una situación difícil; asegurando salarios justos; e intentando acabar con las importantes desigualdades salariales.

En general, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha estado llevando a cabo un diálogo abierto y sincero con todos los interlocutores sociales, en el contexto de un sistema democrático e inclusivo de estructura estatal. La base para ello ha sido la Constitución del país, en la que se identifica la equidad social como uno de los principales objetivos del desarrollo del Estado.

A la luz de todo esto, consideramos que las quejas contra el Estado Plurinacional de Bolivia por no observar las disposiciones del Convenio, no tienen fundamento. Creemos que la Comisión debería tomar nota con satisfacción de la información detallada que el representante del Estado Plurinacional de Bolivia nos ha transmitido hoy y concluir el examen de esta cuestión.

Miembro empleador, México. Lamentamos que este caso continúe en iguales o peores condiciones que en los años anteriores.

¿Cuánto más tendremos que esperar a que el Gobierno cumpla con las obligaciones emanadas del Convenio, y con las recomendaciones formuladas por esta comisión? ¿Cuántas veces más tendremos que escuchar en esta sala justificaciones infundadas e injustificadas de una conducta que daña al país en su conjunto, puesto que, ante el establecimiento de incrementos de manera arbitraria, la informalidad crece, alcanzando ya a más del 70 por ciento de la población?

Esto no es algo menor, todos los que estamos aquí sabemos que en la informalidad no hay trabajo decente, ni empleo sostenible y, lejos de mejorar las condiciones económicas del país, genera un deterioro cada vez más difícil de revertir.

Esperamos que el Gobierno acuda a la asistencia técnica de la Oficina y reciba cuanto antes a la misión de contactos directos, a efectos de resolver con voluntad y compromiso el problema planteado, fortaleciendo el diálogo social, a través de la consulta exhaustiva, y en cumplimento del Convenio, con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

Otro miembro empleador, México. Las explicaciones e informaciones que ha recibido esta comisión, confirman que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha incumplido, de forma reiterada y constante, las obligaciones contenidas en el Convenio.

Es grave que el Gobierno no cumpla con los artículos 3 y 4 del Convenio, al no celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para que participen en los procedimientos de fijación salarial; al negarse a recibir la asistencia técnica de la OIT y al fijar incrementos salariales negociando solo con la COB, sin permitir la participación del sector empleador.

La sola consideración de que de 2006 a 2021 el salario mínimo se haya aumentado en más del 324 por ciento y de que la informalidad supere el 70 por ciento, demuestra que, al imponer el Gobierno los ajustes salariales, además de vulnerar el Convenio, desincentiva las inversiones y la generación de empleo formal, por la incertidumbre que se produce en el sector empleador.

Conforme a lo que se ha expuesto, esta comisión deberá considerar los antecedentes y calificar como grave el incumplimiento premeditado del Convenio por parte del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.

Miembro gubernamental, Argentina. El Gobierno de la Argentina adhiere a lo manifestado por el GRULAC sobre la importancia que ha tenido el incremento del salario mínimo en el Estado Plurinacional de Bolivia. Sin perjuicio de ello, quisiéramos hacer algunas otras consideraciones que sirvan para aportar más elementos a la hora de destacar la importancia que tiene este instrumento, el Convenio núm. 131, en la política social y laboral del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.

El efecto que ha tenido el aumento del salario mínimo en el Estado Plurinacional de Bolivia, debe contextualizarse en una política mucho más amplia que da cuenta el Estado boliviano en su descargo. En este sentido debe recordarse que toda la comunidad internacional, incluso la OIT, ha orientado todo su accionar al compromiso de lograr en 2030 la erradicación de la pobreza en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, el objetivo 8: «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», cuya responsabilidad de implementación frente a la comunidad internacional la tiene la OIT. Toda la política del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia está orientada en esa dirección y esta organización debería acompañarla.

Por otra parte, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha dado testimonio de cumplimiento suficiente del artículo 3 del Convenio, con la implementación de consultas, con las dificultades de las que da cuenta, que no provienen precisamente del Gobierno en cuanto a su implementación, por lo cual también entendemos que la misión de contactos directos, reservada para situaciones de gravedad, no parecería ser el remedio adecuado para esta situación. El Gobierno argentino entiende que, si alguna citación merecería el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en esta comisión, sería

precisamente por el reconocimiento de un caso de progreso en la aplicación del Convenio, en el marco de la Agenda 2030 del compromiso de la comunidad internacional para erradicar la pobreza.

Miembro gubernamental, Nicaragua. El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua saluda atentamente al Estado Plurinacional de Bolivia, que ha demostrado trabajar de manera comprometida con las normas internacionales del trabajo.

Reconocemos los esfuerzos del Gobierno en promover el diálogo permanente, abierto, y transparente con todos los sectores sociales, cumpliendo con su papel en el marco de un sistema político democrático y participativo, con miras a construir justicia social.

El Gobierno comparte que, a través del Ministerio de Trabajo, continúa cumpliendo con su papel protector del trabajo decente, remuneración justa y lucha por la eliminación de las brechas salariales, con el objetivo de alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El Gobierno de Nicaragua hace hincapié en que el Estado Plurinacional de Bolivia no incurre en el incumplimiento del Convenio, en base a lo presentado por el Estado, como ha expresado asimismo el Banco Mundial, que concuerda con los avances en sus políticas relativas al salario mínimo que, mediante análisis multidimensionales, se encarga de leer la realidad social y económica del país en la defensa de los trabajadores y de las trabajadoras, por una retribución justa de su trabajo y la eliminación de la desigualdad.

Instamos a que las conclusiones de esta comisión, producto de este debate, sean objetivas, técnicas y equilibradas, basadas en la información facilitada por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia.

Miembro trabajador, Uruguay. Una vez más tenemos un caso como el del Estado Plurinacional de Bolivia en el que queda en evidencia que el sector empleador hace gala de lo que siempre critica: que se utilizan móviles políticos para colocar casos en nuestra comisión. Claramente, el Estado Plurinacional de Bolivia vuelve a estar en esta lista por un móvil político, porque el signo político del Gobierno de turno no le cae bien al sector empleador.

Queremos saludar la política de salario mínimo del Estado Plurinacional de Bolivia. Recordando que es un Estado que forma parte de América Latina, la región más desigual del mundo, es una falsa oposición querer situar el salario mínimo en contra de lo que es la generación de empleo, la formalidad y demás. Por el contrario, una buena política de salarios mínimos, como tiene el Estado Plurinacional de Bolivia, genera un mayor consumo, una mayor economía interna en general y eso se comprueba después en la mejora de la inversión, de la formalidad y de las condiciones de vida de su gente.

En consecuencia, en relación con la teoría del derrame que quieren emprender otra vez los empresarios, ha quedado demostrado, de forma empírica, que todo se derrama para abajo, lo que sobra, y esa no es la realidad en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Estamos convencidos de que los empresarios del Estado Plurinacional de Bolivia van a tener propuestas, pero hasta ahora no ha habido políticas propuestas por los empresarios en función de mejorar la vida de la gente.

Miembro gubernamental, Sri Lanka. El Gobierno de Sri Lanka acoge con satisfacción los esfuerzos del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio.

Tomamos nota de las importantes medidas adoptadas por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para fijar el salario mínimo, incluido el diálogo inclusivo con los empleadores, así como con los trabajadores, mediante el establecimiento de grupos de trabajo con representación gubernamental de alto nivel, y la adopción de un enfoque holístico mediante la consideración de una amplia gama de indicadores, como el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones del mercado y el costo de vida, al fijar el salario mínimo de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Desde 2006, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha cuadruplicado el salario mínimo. Además, el Informe de 2020 de la Comisión de Expertos señala el reconocimiento de la Confederación Sindical Internacional a Bolivia como el país que más ha aumentado el salario mínimo en la presente década en América Latina, sin verse afectadas las variables macroeconómicas más relevantes y sin consecuencias inflacionarias.

Apoyamos los continuos esfuerzos del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para reducir la brecha económica y las desigualdades salariales, en consulta con los empleadores y los trabajadores, y creemos que la Comisión adoptará un enfoque equilibrado y objetivo de la situación en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Miembro gubernamental, Egipto. Tomamos nota de las medidas y de los esfuerzos realizados por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para lograr la armonía entre la legislación nacional y las disposiciones del Convenio en materia de salario mínimo.

El Gobierno ha promovido un diálogo social sostenible y constructivo con los interlocutores sociales, en un marco de proceso político democrático y participativo, con arreglo a las disposiciones de la Constitución boliviana de 2009, que instituyó la justicia social como un pilar básico del Estado, además de los esfuerzos del Gobierno por desarrollar las políticas socioeconómicas en beneficio de los ciudadanos y proteger a todos los sectores que han sido discriminados y excluidos en el pasado. Además de los esfuerzos del Gobierno, a través de su Ministerio de Trabajo, en cuanto a la promoción del trabajo decente, el pago de salarios justos y el esfuerzo por cerrar las brechas salariales, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha tomado también medidas consecutivas para aumentar el salario mínimo hasta cuadruplicar el punto de partida. El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha querido adoptar una política de salario mínimo con el objetivo de cerrar las enormes brechas económicas, beneficiando así a los sectores excluidos y salvaguardando la idoneidad de los sectores privado y público.

Para concluir, tenemos una alta valoración de los esfuerzos y de las medidas adoptadas por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para lograr la armonización con el Convenio núm. 131 y confiamos en que las conclusiones de la Comisión reflejen estos esfuerzos.

Representante gubernamental. Quiero empezar aclarando al representante de los miembros empleadores que, en esta oportunidad, como Ministra del Estado Plurinacional de Bolivia, no he mencionado en absoluto la presunta imposibilidad estatutaria del sector empresarial de poder participar en alguna negociación o diálogo. Eso tal vez haya ocurrido en gestiones anteriores, con lo cual están repitiendo viejos discursos.

Por otra parte, y es fundamental, quiero mencionar que nuestro marco teórico, nuestro marco jurídico y nuestro marco político de actuación están dados precisamente por nuestra Constitución Política del Estado, que, en su artículo 9, 1), se estipula que: «Son fines y funciones esenciales del Estado construir una sociedad justa y armoniosa,

cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales». Y me remito también, precisamente, ya que doy lectura a una función principal del Estado, el artículo 410, 2) sobre nuestra primacía constitucional: «La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país.».

Tenemos en nuestro Estado Plurinacional un marco jurídico, protector y garantista de los derechos de todos los sectores. Por lo tanto, al considerarnos un Estado Plurinacional con un modelo económico social comunitario productivo, protegemos no solo a todos los modelos económicos, sino también a todas las naciones que componen este Estado Plurinacional.

En consecuencia, agradezco, ante todo, las posiciones de apoyo al Estado Plurinacional de Bolivia, a partir de mi intervención, y reprocho las llamadas de atención, ya que, como ocurre con el discurso de fraude y de golpe que se discute en Bolivia, se presume un fraude sin presentar prueba alguna. También se está presumiendo la posible vulneración de los artículos 3 y 4 del Convenio, sin presentar prueba alguna.

Los trabajadores que han intervenido han elogiado nuestro Estado y nuestra política salarial, precisamente por priorizar las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Porque no olvidemos que los trabajadores para cualquier Estado del mundo no deben significar un número más, sino que deben significar una familia que forma parte importante del pueblo. Por lo tanto, nuestras políticas salariales protegen el bienestar social de las familias de los trabajadores bolivianos; pero, además, protegen el crecimiento y la estabilidad económica.

No es extraño escuchar precisamente a nuestro representante de la empresa privada argüir que la pandemia puso en peligro, en 2020, la continuidad de muchas empresas. Pero se olvida de mencionar que también hubo una pésima administración estatal, ya que, justamente ese año, el incremento salarial estuvo congelado en cero y sin embargo fue el año en el que el pico de desempleo y de despido injustificado se elevó hasta casi el 12 por ciento.

Por lo tanto, no tienen relación alguna las políticas económicas de los periodos neoliberales con las presuntas estabilizaciones económicas.

Hemos demostrado, en el transcurso de los catorce años de Gobierno del Sr. Evo Morales, que somos nosotros quienes, haciendo uso de nuestro derecho constitucional y de nuestra facultad constitucional, intervencionista y garantista de los derechos humanos y de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución para toda la población boliviana, hemos protegido la estabilidad social de los trabajadores y también la estabilidad económica de las empresas.

Los indicadores macroeconómicos, aunque algunos sectores ni los consideran, nos demuestran que estamos volviendo a crecer, que nuestras políticas de intervención salarial no han tenido efecto alguno en las tasas de desempleo y mucho menos en la presunta disminución del número de empresas bolivianas. Por el contrario, todas las cifras han sido positivas en el transcurso de los años.

En relación con la misión de contactos directos que también reclama alguna intervención, el Estado Plurinacional de Bolivia ratifica que, al no existir vulneración alguna del Convenio —por lo menos no ha sido demostrada en esta reunión—, este

mecanismo no es necesario y, por el contrario, insta a la OIT a enfocar la asistencia técnica en la promoción de los derechos laborales y en la generación de oportunidades de trabajo, pero de trabajo digno, mejorando la protección social.

Somos conscientes de que estamos del lado correcto en las contradicciones de clases que se han puesto de manifiesto en estas exposiciones.

Miembros empleadores. Ante todo, quiero decir que los miembros empleadores han sido muy amplios al aceptar las manifestaciones de todos los oradores. Sin embargo, cuando estas se salieron de su cauce, sin referirse al caso, ni utilizar el lenguaje parlamentario que debe guardar esta comisión, se dio lugar a la solicitud de una moción de orden, pidiendo los miembros empleadores que las manifestaciones del delegado trabajador del Uruguay se retiraran del acta de la reunión de esta comisión.

Hecha esta aclaración, nos sorprende que en este caso veamos una cosa muy inusual, y es que el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y los trabajadores hacen su alocución desde el mismo recinto. Y esto, además de inusual, puede ser la evidencia fáctica, la fotografía de lo que pasa en el Estado Plurinacional de Bolivia, específicamente en lo que atañe a la fijación del salario mínimo nacional.

El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia continúa incumpliendo el Convenio, que, como todos los convenios, ha sido adoptado de manera tripartita, habiendo sido este convenio ratificado libérrimamente por el Estado Plurinacional de Bolivia en 1977. Por lo tanto, no tenemos que justificar que el Estado Plurinacional de Bolivia deba cumplir con su compromiso internacional.

Por otro lado, la Comisión es una de las manifestaciones que tienen los sistemas de control de la OIT y nada hace que podamos juzgar intencionalidades políticas en cuanto a exigir el cumplimiento de la normativa adoptada de manera tripartita y ratificada voluntariamente por un Estado. Tal es el caso que nos ocupa en esta situación. Tampoco es dable distinguir si los convenios son convenios fundamentales, de gobernanza o técnicos, como en este caso. Todos están sujetos al mecanismo de control de esta organización y todos tienen que cumplirse adecuadamente. No hay incumplimiento pequeño, no hay incumplimiento insignificante y, en este caso, hay una sola situación que es el incumplimiento.

Los empleadores queremos, una vez más y en esta ocasión, manifestar que no podemos ni debemos dejar de advertir en esta comisión, en los términos más severos posibles, tal incumplimiento del Estado Plurinacional de Bolivia, y exigir el cumplimiento de sus compromisos internacionales. Es inaceptable que un Gobierno desprecie el diálogo social tan solo porque las opiniones del interlocutor no le puedan resultar cómodas. Esta vez se trata de los empleadores, pero, en este y en otros casos, también pudieran ser afectados los trabajadores y esta organización debe responder con la misma vara de medir a todas estas situaciones.

Por estas razones, los miembros empleadores van a formular las siguientes propuestas de conclusiones para el caso, en el cual esta comisión deberá destacar la gravedad de la situación y deberá solicitar urgentemente al Gobierno que: 1) realice consultas exhaustivas con todos los actores del trabajo sobre la fijación de los salarios, tanto con las organizaciones más representativas de trabajadores como con las organizaciones más representativas de empleadores, y además, en esas consultas y en la fijación del salario mínimo, deberá tomar en cuenta todos los elementos previstos en el artículo 3, apartados *a)* y *b)*, del Convenio; 2) informe de tales acciones a la Comisión de Expertos en su próxima memoria regular; 3) acepte la misión de contactos directos ya solicitada desde hace mucho tiempo por esta comisión y la asistencia técnica de la

Oficina, quizás para darse cuenta de la magnitud del incumplimiento que hoy es negado por el Gobierno boliviano, y 4) finalmente, por la gravedad de este asunto, los miembros empleadores van a pedir que, en las conclusiones del presente caso, este figure en un párrafo especial del informe de esta comisión.

Miembros trabajadores. Quisiera agradecer al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia las explicaciones dadas. Tomamos nota de la indignación expresada por algunos oradores. Sería más que deseable ver la misma actitud cuando tenemos que discutir casos en los que se violan los derechos fundamentales de los trabajadores, o incluso las situaciones en las que las vidas son pura y simplemente arrebatadas.

Solo puedo reiterar nuestra petición al Gobierno de que proceda a consultar sobre la fijación de los salarios mínimos, tal y como prevé el Convenio.

Sin embargo, destacamos los esfuerzos que ha realizado el Gobierno para mejorar la vida de los trabajadores y cumplir el compromiso que adquirió al ratificar este convenio. Al respecto, hay que señalar que los aumentos del salario mínimo han tenido plenamente en cuenta los factores de orden económico.

Queremos señalar, además, que no estamos en absoluto de acuerdo con el análisis del Grupo de los Empleadores, que establece un vínculo directo entre la informalidad en el país y el aumento del salario mínimo. Se trata de una afirmación arriesgada que, sin duda, debe ser objeto de un análisis más detallado.

Un examen riguroso de la situación debe llevarnos lógicamente a distinguir entre los diferentes aspectos, a efectos de contar con una evaluación adecuada de la situación.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión recordó la gran importancia de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales, así como los elementos a tener en consideración para la determinación del nivel de salarios mínimos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya aceptado la misión de contactos directos que le propuso en 2019, a fin de aplicar todas sus recomendaciones de 2019.

Por consiguiente, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno de Bolivia a:

- **realizar consultas exhaustivas con los interlocutores sociales en relación con la fijación de los salarios mínimos, y**
- **tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos, cuando determine el nivel de los salarios mínimos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra, sin demora, a la asistencia técnica de la OIT a fin de velar por el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión también pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcione a la Comisión de Expertos, antes de su reunión de 2021, información adicional sobre la aplicación del Convenio.

La Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en 2022.

Representante gubernamental. Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión. Lamentamos que la Comisión dé la impresión de defender más al sector privilegiado que a las familias de los sectores históricamente vulnerables. Nos preocupa que no se hayan tomado en cuenta los indicadores de crecimiento económico sostenido desde 2006, que desvirtúan los argumentos de los empleadores y contradicen el informe emitido por la propia Comisión.

El Estado Plurinacional de Bolivia toma nota de las sugerencias formuladas por la Comisión y se ratifica en el firme compromiso de lograr un Estado con justicia social, a través del cumplimiento de los principios y derechos plasmados en la Constitución Política del Estado. Estos, además, fueron evocados el día de ayer por el Papa, al abogar por que los sindicatos y los más desfavorecidos no olviden su verdadera vocación, que es producir riqueza al servicio de todos y no de unos pocos.

El Gobierno reitera que no incumple el Convenio, por lo que no considera necesaria una misión de contactos directos, toda vez que el diálogo es la base sobre la que se generan las políticas de Estado. Por el contrario, instamos a la OIT a que preste cooperación técnica para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Resaltamos enérgicamente que la segunda sugerencia de la Comisión es la que, como Gobierno democrático, hemos tomado en cuenta, y parece que es la Comisión la que no tiene voluntad de reconocerlo.

Estamos en la lista de casos a pesar de que, para definir el salario mínimo, tomamos en cuenta los factores mencionados en el artículo 3 del Convenio. Por ello, afirmamos que hemos logrado mantener ese equilibrio.

El Estado Plurinacional de Bolivia ratifica el cumplimiento de los acuerdos y su compromiso en continuar generando mejores condiciones de empleo y de trabajo digno en el marco de nuestra soberanía.

Anexo I

Cuadro de las memorias debidas en 2020 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 18 de junio de 2021)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 791, 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 — 15 memorias solicitadas

· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 111, 129, 135, 141, 144, 151, 154, 177
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 185, (MLC)

Bahamas — 6 memorias solicitadas

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 87, 98, 144, MLC
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185

Barbados — 21 memorias solicitadas

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 29, 81, 118
· 17 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 17, 19, 42, 87, 97, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 128, 135, 138, 144, 172

Belice — 22 memorias solicitadas

(Párrafo 102)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 19, 105, 135, 141, 151
· 16 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 87, 88, 97, 98, 100, 111, 115, 138, 140, 144, 150, 154, 155, 156, 182

Iraq — 13 memorias solicitadas

(Párrafo 110)

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 22, 23, 92, 122, 144, 146, 147, 172
· 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 107, 111, 149, 182

Jamaica — 14 memorias solicitadas

(Párrafo 104)

· 3 memorias recibidas: Convenios núms. 100, (MLC), (189)
· 11 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 94, 97, 105, 111, 117, 122, 138, 144, 149, 182

Malasia — 6 memorias solicitadas

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 88, 95, 123, 144, MLC
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 100

Malawi — 17 memorias solicitadas

(Párrafo 110)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 45, 98, 100, 111, 144
· 12 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 81, 97, 99, 105, 107, 129, 149, 150, 158, 159, 182

Maldivas — 8 memorias solicitadas

(Párrafos 104, 106 y 110)

· 1 memoria recibida: Convenio núm. MLC

· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 182, 185

Nigeria — 6 memorias solicitadas

(Párrafos 102 y 110)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 88, 9 , 100, 111, 159

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 18

Países Bajos - Aruba — 13 memorias solicitadas

(Párrafos 102 y 110)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 88, 94, 105, 113, 114, 122, 138, 140, 142, 144, 182

Países Bajos - Sint Maarten — 3 memorias solicitadas

(Párrafos 102 y 110)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 94, 122

Papua Nueva Guinea — 13 memorias solicitadas

· 1 memoria recibida: Convenio núm. 138

· 12 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 27, 29, 87, 98, 99, 100, 105, 111, 122, 158, 182

República Democrática Popular Lao — 7 memorias solicitadas

· 1 memoria recibida: Convenio núm. 144

· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 29, 100, 111, 138, 182

República Unida de Tanzanía — 15 memorias solicitadas

(Párrafo 104)

· 14 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 19, 29, 63, 95, 105, 131, 138, 140, 142, 148, 170, 182, (185)

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 1

República Unida de Tanzanía.Tanganyika — 3 memorias solicitadas

(Párrafos 102 y 110)

· 1 memoria recibida: Convenio núm. 81

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 45, 101

San Vicente y las Granadinas — 15 memorias solicitadas

(Párrafo 110)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 111, 129, 138, 144

· 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 29, 100, 105, 108, 122, 182, MLC

Santo Tomé y Príncipe — 8 memorias solicitadas

(Párrafos 102 y 110)

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 8 , 87, 98, 105

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 138, 182, (183)

Sri Lanka — 9 memorias solicitadas

(Párrafo 104)

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 9 , 105, 138, 182, (MLC)

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 90, 185

Viet Nam — 11 memorias solicitadas

· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 29, 45, 81, 120, 138, 155, 182, MLC, 187

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 12

Total general

Se ha solicitado un total de 1 796 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 768 (42,76 por ciento)

Se ha solicitado un total de 208 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 158 (75,96 por ciento)

Anexo II

Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados
(artículo 22 de la Constitución)

Memorias recibidas hasta el 18 de junio de 2021

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 sólo 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 sólo 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%

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 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%