Organización Internacional del Trabajo

▶ Actas 4B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: º11 de junio de 2022

Segunda parte

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

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

Índice

Página

I. Discusión sobre el Estudio General *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas* 5

II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas..... 54

III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) 81

IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)..... 94

Azerbaiyán (ratificación: 2000) 94

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 94

Belarús (ratificación: 1956) 117

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **117**

Benin (ratificación: 2001) 158

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **158**

China (ratificación: 2006) 184

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **184**

Djibouti (ratificación: 1978) 223

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) **223**

Ecuador (ratificación: 1967) 234

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **234**

El Salvador (ratificación: 1995) 253

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) **253**

Fiji (ratificación: 1974) 274

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) **274**

Guatemala (ratificación: 1952) 284

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **284**

Hungría (ratificación: 1957) 318

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **318**

Iraq (ratificación: 1962) 338

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **338**

Islas Salomón (ratificación: 2012) 355

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **355**

Kazajstán (ratificación: 2000) 367

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **367**

Liberia (ratificación: 1962) 389

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **389**

Malasia (ratificación: 1961) 405

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **405**

Malawi (ratificación: 1965) 424

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) **424**

Myanmar (ratificación: 1955) 447

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **447**

Nicaragua (ratificación: 1967) 465

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **465**

Nigeria 481

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1961) **481**

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1960) **481**

Nueva Zelandia (ratificación: 2003) 500

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **500**

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951) 522

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) **522**

República Centroafricana (ratificación: 2000) 534

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) **534**

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2021 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 10 de junio de 2022) (artículos 22 y 35 de la Constitución) 556

II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 10 de junio de 2022) (artículo 22 de la Constitución) 559

I. Discusión sobre el Estudio General
Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas

El Presidente - Pasamos ahora al segundo tema en el orden del día, que es la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas.*

En seguimiento de las consultas tripartitas informales mantenidas en 2021 y 2022, se propone estructurar la discusión del Estudio General en torno a tres preguntas genéricas, en el bien entendido de que ello no restringiría las intervenciones de los oradores a estas únicas preguntas abordadas en el Estudio General. Estos puntos genéricos son los siguientes: los avances en la aplicación de los instrumentos considerados y las dificultades para aplicar esos instrumentos; las medidas que deben adoptarse para promover los convenios y su ratificación a la luz de las prácticas óptimas y los obstáculos encontrados; y, por último, las orientaciones que la OIT podría seguir en el futuro en relación con sus actividades normativas y la prestación de asistencia técnica.

Les recuerdo que de conformidad con el documento D.1, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, se limita el tiempo de intervención durante la discusión sobre el Estudio General, de la siguiente manera: 30 minutos para las observaciones iniciales para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores; 15 minutos para el Grupo Gubernamental; 5 minutos para los otros miembros, y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Miembros trabajadores - En 2018, cuando el Consejo de Administración de la OIT decidió el tema del Estudio General para esta reunión, nadie podía imaginar lo oportuno que sería. De hecho, esta pandemia de escala mundial ha ilustrado lo necesarios que son para nuestras sociedades los trabajadores a los que cubren los instrumentos en cuestión. Este Estudio General y nuestro debate son un homenaje al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos.

En primer lugar, queremos formular algunas observaciones sobre el personal de enfermería.

Como se indica en el Estudio General, los instrumentos no definen los conceptos de «cuidados» y «servicios de enfermería». Esto es comprensible, ya que se deseaba adoptar un enfoque lo más amplio e inclusivo posible. Sin embargo, la falta de orientación en los instrumentos conduce a veces a definiciones demasiado restrictivas y diferentes en las legislaciones nacionales. La falta de una definición universal de «enfermero» puede tener varias consecuencias negativas, como se describe en el Estudio General, por ejemplo, la dificultad de hacer comparaciones entre países y la cuestión del ámbito de aplicación de los instrumentos.

Probablemente sería útil que la Oficina, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS), elaborara, cuando proceda, una guía basada en las mejores prácticas, que permita llegar a un enfoque común de los conceptos. Esto es aún más relevante habida cuenta de que el sector se enfrenta a un gran reto, que probablemente se agrave en los próximos años: la escasez. Se trata de un fenómeno polifacético que plantea cuestiones espinosas.

Una de las consecuencias es el traspaso de tareas entre funciones: los cometidos que se asignaban a los médicos se confían a los enfermeros, que a su vez delegan en los ayudantes. Si estos cambios se acentúan, deberían llevarnos a replantear las diferentes categorías y las definiciones asociadas a ellas.

Otra transformación, que se observa más bien en los países del Norte, está relacionada con el hecho de que al personal de enfermería se le encomiendan cada vez más tareas que no están directamente relacionadas con los cuidados y que se asemejan más al trabajo administrativo. A menudo, esto conduce a una forma de sufrimiento en el trabajo, ya que los trabajadores que se dedican a esta función lo hacen principalmente para prestar cuidados, y no para consagrar una parte considerable de su tiempo a tareas que consideran burocráticas y cuya utilidad no siempre perciben. El trabajo decente debe ser ante todo un trabajo al que se le pueda dar sentido.

Otra causa de la escasez es la migración del personal de enfermería, principalmente del Sur al Norte. Esta migración es evidentemente una oportunidad para los trabajadores interesados, pero es un desastre para los países del Sur, cuyos sistemas sanitarios se debilitan aún más. Sin embargo, en la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), se especifica en el párrafo 67 que la contratación de personal de enfermería extranjero solo puede autorizarse si se dan dos condiciones, una de las cuales es que no haya escasez de personal en el país de origen. Hay que abordar las causas profundas de este desequilibrio: si hay escasez en los países del Norte es porque las condiciones de trabajo del sector se han deteriorado. Por lo tanto, hacer frente a la escasez significa que los países del Norte deben efectuar cuantiosas inversiones en la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo. Asimismo, es necesario conseguir que los países de origen sean capaces de conservar su mano de obra y de participar en la construcción de sistemas sanitarios sólidos.

En el Estudio General se señala acertadamente la importancia del diálogo social, sobre todo en cuanto a la planificación de los servicios y del personal de enfermería. Sin embargo, cabe señalar que en muchos casos este diálogo es insuficiente o incluso inexistente, debido a que en varios países no hay organizaciones sindicales representativas. Así, es prioritario velar por el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones para que puedan contribuir a los debates sobre esta planificación. La planificación en cuestión abarca, según el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la educación y la formación. Nunca se insistirá lo suficiente en su relevancia, particularmente en un sector que cambia rápidamente y cuya principal tarea es elevar el nivel de salud de la población.

Desgraciadamente, la triste realidad es que en muchos países no es posible formar al personal simplemente porque no hay oferta de formación disponible. Evidentemente, corresponde a los Gobiernos de los países concernidos poner remedio a esta situación, pero no cabe duda de que tenemos que construir soluciones a nivel internacional para afrontar este desafío.

En cuanto a la necesidad de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo para combatir la escasez, hay que subrayar que estamos hablando de un sector, al igual que el del trabajo doméstico, muy feminizado. La mejora de las condiciones de trabajo en estos sectores supone también el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y la consecución de otro de los objetivos clave de nuestra Organización. Además, se trata de un sector que se caracteriza por la dureza del trabajo y, con demasiada frecuencia, la solución consiste únicamente en ofrecer una compensación económica. Sin embargo, como se señala en el Estudio General, la salud de las trabajadoras y los trabajadores no está en venta. Por lo tanto, y esto va más allá de los

sectores aquí tratados, ya es hora de hacer todo lo posible para preservar la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Hay muchas otras cuestiones que merecen atención, pero nos limitaremos aquí a abordar la cuestión fundamental del tiempo de trabajo. Se trata de una cuestión clave para el personal de enfermería, ya que la razón de ser de las limitaciones es, entre otras, la protección de las personas atendidas. El exceso de horas de trabajo suele deberse a restricciones presupuestarias, lo que sin duda afecta a la calidad de la atención. También sugerimos que se evalúen las consecuencias concretas de estas restricciones y del deterioro de las condiciones de trabajo. Esta evaluación podría llevarse a cabo, si fuera necesario, en colaboración con la OMS.

Nos gustaría hacer tres observaciones más, ahora, sobre los trabajadores domésticos.

En primer lugar, en el Estudio General se dedica un capítulo a los trabajadores domésticos en lo relativo al ámbito de aplicación del Convenio y la Recomendación. En particular, se aborda la cuestión de su aplicación a los trabajadores supuestamente autónomos, remitiendo a este respecto a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), para hacer las distinciones necesarias. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estamos hablando de un grupo de trabajadores especialmente vulnerable. ¿Es necesario recordar que la razón de ser del derecho laboral es intentar restablecer una forma de equilibrio entre las partes a través de la ley y la negociación colectiva? La irrupción de las nuevas tecnologías y los artilugios que las acompañan no deben servir de cortina de humo. No puede ser un pretexto para intentar devolvernos a la situación que imperaba en el siglo XIX.

También habríamos agradecido que, como se ha hecho en ocasiones anteriores, la Comisión hubiera entablado un diálogo con los tribunales nacionales sobre la relación entre el derecho de competencia y el derecho a la negociación colectiva. Por otro lado, apoyamos las observaciones formuladas en el Estudio General sobre la importancia de reconocer y promover la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores domésticos sin distinción.

Nuestra segunda observación se refiere a la conclusión de la Encuesta General sobre el vínculo entre el trabajo doméstico y la informalidad. En el informe se señala que una gran mayoría de los trabajadores domésticos trabajan en un entorno informal. Se trata de un verdadero reto, ya que la informalidad es un gran obstáculo para la aplicación de los derechos, razón por la cual la lucha contra la informalidad en el sector debe ser una cuestión prioritaria. Del mismo modo, las principales deficiencias en cuanto al respeto de la libertad sindical también requieren una respuesta urgente, dado que esta es un requisito previo para la realización de otros derechos.

El tercer punto se refiere a la relevancia de la inspección para garantizar la aplicación efectiva de los derechos reconocidos. Una de las principales dificultades con respecto a los trabajadores domésticos es que prestan sus servicios en los hogares. Por lo tanto, existe el riesgo de que la organización de las inspecciones vulnere el derecho a la intimidad. Como se indica en el Estudio General, esta dificultad no es en absoluto insuperable, ya que si bien los instrumentos han dejado esta cuestión relativamente abierta, dadas las reticencias expresadas al respecto, es evidente que en varios países se ha podido conciliar las diversas preocupaciones. Una solución, por ejemplo, consiste en recurrir a una autorización previa por parte de un juez.

Por último, queremos añadir unas palabras sobre la ratificación de los instrumentos. En primer lugar, cabe recordar que la ratificación es un acto soberano. La ratificación no es un fin

en sí misma, y se observa que, en muchos países que no han ratificado determinados convenios, la legislación está en consonancia, en términos generales, con estos. Esta constatación muestra la influencia de los instrumentos, independientemente de la ratificación. Sin embargo, es evidente que ningún Gobierno discute la pertinencia y la importancia de los convenios en cuestión. Abogamos por intensificar los esfuerzos en materia de ratificación.

A modo de conclusión, agradecemos a la Comisión de Expertos la calidad y el detalle de este Estudio General y esperamos que este pueda contribuir a una mejor comprensión y aplicación de los instrumentos objeto de examen.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los miembros trabajadores - En una gran mayoría de países, las trabajadoras y los trabajadores domésticos todavía no gozan de los mismos derechos legales que los demás trabajadores. Esto tiene consecuencias devastadoras para ellos en la práctica, ya que se enfrentan a un empleo precario y a malas condiciones de trabajo.

En los Países Bajos existe una normativa especial que se aplica a los trabajadores domésticos y al trabajo doméstico en el llamado «Regeling Dienstverlening aan Huis», que consiste básicamente en una serie de excepciones a las obligaciones de derecho público y de derecho civil que se aplican a los empleadores, y que no se ajusta al Convenio sobre las trabajadores y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Estas excepciones solo son aplicables a los trabajadores que realizan exclusiva o casi exclusivamente servicios domésticos o personales para una persona física menos de cuatro días a la semana. Los sindicatos subrayan que esto tampoco respeta el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Así, en virtud del artículo 655, párrafo 4, del Libro 7 del Código Civil, los empleadores de trabajadores domésticos están excluidos de la obligación de proporcionarles a estos una declaración escrita en la que se consignen aspectos tales como el salario acordado y las horas de trabajo habituales. En el caso de los trabajadores domésticos, el empleador solo tiene que proporcionar esta declaración cuando el trabajador la solicita explícitamente. Otro ejemplo lo encontramos en el artículo 628, párrafo 2, *a)* del Libro 7 del Código Civil, según el cual los trabajadores domésticos tienen derecho al 70 por ciento de su salario durante un periodo de 6 semanas en caso de enfermedad o embarazo, mientras que los demás trabajadores de los Países Bajos tienen derecho, en general, a un periodo de 104 semanas.

En cuanto a la seguridad social, los trabajadores domésticos están exentos del seguro obligatorio de los trabajadores. En cambio, los trabajadores domésticos pueden tener una cobertura de seguro voluntaria por iniciativa propia. Sin embargo, esto es muy caro y, en la mayoría de los casos, la ayuda general «Algemene Bijstand» es la única seguridad social disponible para los trabajadores domésticos, siempre que tengan permiso de residencia.

En lo que respecta a la protección contra el despido, el empleador no necesita solicitar una autorización de despido para los trabajadores domésticos que trabajen menos de cuatro días a la semana debido a una excepción legal prevista en el artículo 2.1 de la BBA. Sin embargo, incluso este instrumento legislativo menor no se aplica en la práctica. La responsabilidad recae en los empleadores, pero la mayoría de ellos desconocen sus obligaciones.

La organización feminista «Bureau Clara Wichmann» ganó un caso en representación de una trabajadora doméstica relativo al acceso a las prestaciones de desempleo. El Tribunal declaró en su decisión que el «Regeling dienstverlening aan huis» es discriminatorio para las mujeres puesto que casi todos los trabajadores de este sector son mujeres. El caso se ganó, pero el Gobierno aún no ha tomado medidas al respecto. Los sindicatos de los Países Bajos se oponen firmemente a que los trabajadores domésticos estén excluidos de la seguridad social y las pensiones obligatorias, por lo que instan al Gobierno holandés a que ratifique el Convenio

núm. 189 de la OIT y a mejorar la seguridad social y la posición en el mercado laboral de los trabajadores domésticos.

Durante la crisis de la COVID-19, las trabajadoras y los trabajadores domésticos han sido especialmente vulnerables por no tener acceso a la seguridad social, ni a las medidas de emergencia que el Gobierno holandés había adoptado, como el plan «NOW» o «TOZO».

Como el trabajo doméstico es en gran medida un trabajo informal, no hay posibilidad de acuerdos de negociación colectiva, y no se concede el acceso a vías de recurso y reparación efectivas, como las que se contemplan en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Por consiguiente, los trabajadores domésticos no gozan de una protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia y siguen siendo vulnerables.

El Consejo Económico y Social (SER), formado por organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por miembros independientes, ha recomendado al Gobierno que investigue acerca de la formalización del mercado de los servicios domésticos. El Gobierno aún no ha reaccionado a este informe. Este trato desigual e injusto hacia los trabajadores domésticos en los Países Bajos refleja, por desgracia, una situación generalizada de exclusión de estos trabajadores en el resto del mundo.

En Alemania, más del 80 por ciento de los trabajadores domésticos, que son principalmente inmigrantes que viven en el hogar y prestan servicio las 24 horas del día, son contratados como falsos autónomos, lo que los deja fuera del ámbito de la legislación laboral y social. En el Brasil, los trabajadores domésticos que prestan servicios hasta dos días a la semana para una persona o familia se clasifican como trabajadores diarios. Estos trabajadores se consideran trabajadores autónomos y están excluidos de la protección que ofrece la ley. La prevalencia en el sector del empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente y las relaciones de empleo multipartitas, así como el creciente uso de plataformas digitales para organizar el trabajo doméstico, conducen a un mayor riesgo de clasificación errónea de los trabajadores domésticos, excluyendo de la protección laboral a una de las categorías más vulnerables de trabajadores.

Además, los trabajadores domésticos se ven privados con demasiada frecuencia de su derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Además de su exclusión de las leyes nacionales de muchos países, se enfrentan a obstáculos prácticos para sindicarse, como el aislamiento, las barreras lingüísticas y la falta general de acceso a la información. Recordamos que en el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, se establece el principio de la igualdad de trato a los trabajadores domésticos con respecto a los demás trabajadores y que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva son derechos fundamentales, que deben garantizarse a todos los trabajadores.

Once años después de la adopción del Convenio núm. 189, ya es hora de que cumplamos nuestros compromisos y garanticemos la protección laboral de todos los trabajadores domésticos, independientemente de su nacionalidad o situación en el empleo. En este sentido, queremos destacar el papel fundamental que deben desempeñar los Gobiernos en la mejora de las condiciones de empleo, trabajo y vida de estos trabajadores a través de marcos jurídicos e institucionales sólidos que garanticen la protección laboral, medidas correctivas concretas, un seguimiento eficaz y vías de recurso y reparación accesibles para los trabajadores domésticos. Es igualmente importante fomentar la actividad sindical entre los trabajadores domésticos y promover la negociación colectiva en el sector.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Llevamos años denunciando que existe una infrafinanciación del sistema sanitario público y tras la irrupción de la crisis sanitaria por COVID-19 ha quedado patente que los sistemas de salud están debilitados, tienen muchas limitaciones y falta de medios tanto materiales como personales.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en unas condiciones de trabajo ya de por sí tensas. El ejemplo de España habla por sí mismo. Hemos tenido que sufrir una pandemia para ser conscientes de las deficiencias que tenían los sistemas sanitarios. La gestión preventiva no era una prioridad y esto es debido a que siempre se ha considerado la prevención como un gasto y no como un gasto necesario.

Las plantillas de los sistemas se recortaron desde la crisis económica y no se han incrementado desde entonces. Veníamos de sistemas sanitarios que no estaban preparados para una pandemia. Y se ha demostrado con los miles de contagios en todos los sectores de la salud.

Tenemos que apostar por estrategias que fortalezcan el sistema sanitario público para que el personal de enfermería y el resto de personal de la salud puedan trabajar en condiciones óptimas. Para ello es necesario:

- incrementar la financiación revirtiendo los recortes que se impusieron tras la crisis económica con el fin de recuperar la calidad de la atención y mejorar las condiciones laborales y retributivas del sector;
- aumentar la contratación de personal en un 10 por ciento en atención especializada y un 20 por ciento en atención primaria, así como la reducción de contratos temporales;
- apostar por la atención primaria y reforzarla;
- aumentar la seguridad y salud en el trabajo con evaluaciones de riesgo psicosocial entre el personal;
- inspecciones y auditorías permanentes de calidad en los centros sanitarios;
- definir criterios responsables en los pliegos de los servicios subcontratados.

Además:

- el diálogo social es una herramienta que resulta esencial en cualquier país para abordar y consensuar las soluciones y decisiones que se tomen. La interlocución con los Gobiernos debe ser fluida;
- una apuesta decidida desde el sector público por la investigación con un incremento notable en su financiación.

En cuanto al sector de atención a la dependencia, que incluye los centros residenciales, la ayuda a domicilio, los centros de día y la teleasistencia, es un sector que tras la crisis ha puesto de manifiesto la importancia de los trabajos de cuidados en la sociedad actual y la precariedad con la que se han estado prestando estos servicios en muchas ocasiones. Se trata además de un sector altamente feminizado y al que históricamente no se le ha reconocido el valor suficiente.

La COVID-19 ha evidenciado la fragilidad del sistema de atención a las personas mayores y en situación de dependencia. Por lo tanto, es necesario: mejorar la calidad y la suficiencia de las prestaciones del sistema; el desbloqueo de la negociación del Convenio Colectivo Estatal de Dependencia, que lleva ya cuatro años en ultraactividad; el aumento de la contratación de

personal para reducir las cargas de trabajo en torno a un 20 por ciento; el aumento salarial para el personal; y apostar por la profesionalización del sector y el reconocimiento social.

El personal de enfermería en España ha soportado y sigue soportando, al igual que el resto de personal de la salud, niveles muy altos de estrés, tanto en el sector sanitario como en el sociosanitario.

Es evidente que han existido y siguen existiendo carencias entre el personal de enfermería. Estas carencias se han cronificado debido a la falta de inversión. Por ello creemos que es necesario:

- aprobación de una norma estatal para adecuar las ratios enfermera-paciente a la media europea. Actualmente hay una tasa de 5,2 profesionales de enfermería por cada 1 000 habitantes, mientras que la tasa europea se sitúa en los 8,4;
- desarrollo de las especialidades de enfermería con la creación de puestos específicos para aumentar el valor de la profesión;
- reclasificación profesional en el sistema nacional de salud otorgándoles dentro del personal de enfermería un nivel superior con el correspondiente aumento de capacidades y salario;
- más seguridad y salud en los puestos de trabajo;
- aumento salarial. Si no se hace atractiva la profesión, no tendremos suficiente personal para atender a los usuarios;
- reducción de las cargas de trabajo aumentando la contratación, y
- desarrollo profesional continuo.

Consideramos que todas estas mejoras en el sistema sanitario público-privado, así como en el sistema de atención a la dependencia tienen que ser negociadas y acordadas a través del diálogo social y a negociación colectiva con los sindicatos, órganos legitimados para defender los derechos de la clase trabajadora.

El ejemplo español no es ni mucho menos un caso aislado y las soluciones que aportamos a este debate pretenden aplicarse en otros contextos nacionales.

La crisis aún no ha quedado atrás, tenemos que reconstruir y consolidar nuestros sistemas sanitarios, y para ello tenemos que mejorar las condiciones de empleo y trabajo de las enfermeras y del resto de personal de la salud. Garantizar la seguridad, la salud y el bienestar del personal de enfermería debe tener la máxima prioridad en el desarrollo y la aplicación de la política sanitaria estratégica y la planificación de crisis de cualquier país.

Los Gobiernos deben actuar, en colaboración con los sindicatos, para abordar sin demora los numerosos déficits de trabajo decente que afectan al personal de enfermería y mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo, incluyendo: reducción en las horas de trabajo y la provisión de periodos de descanso adecuados; una remuneración adecuada y equitativa; mayores medidas para proteger su salud y seguridad; el acceso a la seguridad social y a las prestaciones que se adaptan a sus necesidades específicas, especialmente en vista de la diferencia de cobertura entre los nacionales y los no nacionales, los trabajadores asalariados y los autónomos o los que trabajan bajo diferentes acuerdos contractuales, así como entre los trabajadores asalariados empleados en los sectores público y privado.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean comenzar agradeciendo a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación de este Estudio General sobre cuatro instrumentos de la OIT relativos a los trabajadores de la economía del cuidado, a saber, el Convenio núm. 149, el Convenio núm. 189, así como la Recomendación núm. 157, y la

Recomendación núm. 201. El personal de enfermería y los trabajadores domésticos son categorías muy específicas de trabajadores que, junto con otras categorías, incluidos los trabajadores de las plantaciones, los arrendatarios y aparceros, los trabajadores de la hostelería o a los trabajadores a domicilio, han sido abordadas en normas concretas de la OIT. Los miembros empleadores acogen con satisfacción el hecho de que el presente Estudio General se centre en estos cuatro instrumentos, dos convenios y dos recomendaciones, lo que permite un examen más profundo de la legislación y las prácticas nacionales de los Estados Miembros en relación con los elementos que abarcan, incluidos los obstáculos para su ratificación y aplicación. Coinciden con los miembros trabajadores en que resulta muy oportuna la selección de las normas sobre el personal de enfermería y las trabajadoras y los trabajadores domésticos para este Estudio General, especialmente con el telón de fondo de la pandemia de COVID-19, que ha puesto en particular al personal de enfermería en el punto de mira. Desde el estallido de la COVID-19, los servicios sanitarios y médicos siguen siendo uno de los servicios esenciales de mayor importancia del mundo. El personal de enfermería, especialmente el que trabaja en los hospitales, ha estado en la primera línea de la lucha contra el virus. En reconocimiento de este hecho, la Resolución relativa al llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada recientemente por la Conferencia Internacional del Trabajo, señaló que los trabajadores sanitarios tienen un mayor riesgo de exposición a la COVID-19 y recomendó que estos tengan acceso a vacunas, equipos de protección personal, formación, pruebas de detección y apoyo psicosocial, y que disfruten de una remuneración y una protección en el trabajo adecuadas, en particular contra una carga excesiva de trabajo.

Resulta oportuno también prestar atención al personal de enfermería y a las trabajadoras y trabajadores domésticos a la vista de otras nuevas circunstancias que plantean importantes dificultades para la futura planificación del personal, la determinación de las competencias necesarias y las condiciones de trabajo de estos dos grupos de trabajadores. Se trata, en particular, de los cambios demográficos y del envejecimiento de la población, factores que aumentan considerablemente la necesidad de los servicios de trabajadores del cuidado, como el personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, resulta cada vez más decisivo contar con unos servicios de cuidados para las personas mayores que funcionen de modo que alivien la carga de las familias y permitan, en particular, que las mujeres comiencen o mantengan su trabajo, especialmente en el contexto de una creciente escasez de trabajadores calificados en muchos países. Asimismo, teniendo en cuenta la disparidad de definiciones existentes en los Estados Miembros, si bien el personal de enfermería y los trabajadores domésticos son categorías de trabajadores que desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de la economía del cuidado, es necesario reconocer que este tipo de economía comprende también grupos profesionales no cubiertos por el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157, como los trabajadores sociales y los dedicados al cuidado de niños. Los trabajadores domésticos no siempre participan en el trabajo del cuidado. Por lo tanto, las cuestiones relativas a las enfermeras y a los trabajadores domésticos no reflejan plenamente la situación de la economía del cuidado en su conjunto. Aunque hay que tener en cuenta el contexto más amplio de la economía asistencial, hay que reconocer que nuestro debate en la Comisión de Aplicación de Normas se refiere específicamente a la legislación y la práctica en relación con cuatro instrumentos concretos de la OIT, tanto en los países que los hayan ratificado como en los que no lo hayan hecho. Un debate sobre la situación mundial de la economía del cuidado y de los trabajadores de la economía del cuidado en general iría más allá del alcance del presente examen y requeriría una aportación y una consulta mucho más amplias que las de los informes sobre estos cuatro instrumentos. Teniendo en cuenta estas

observaciones generales, nos gustaría ahora hacer comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

En primer lugar, sobre el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157, señalamos que hasta la fecha el Convenio núm. 149 ha sido ratificado por 41 Estados Miembros. La Recomendación núm. 157 complementa el Convenio, proporcionando orientaciones prácticas no vinculantes para la elaboración de leyes y políticas nacionales sobre el personal de enfermería. En 2002, siguiendo la recomendación del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración de la OIT clasificó ambos instrumentos como instrumentos técnicos actualizados. Los dos instrumentos reconocen el papel vital del personal de enfermería y de otros trabajadores sanitarios para la salud y el bienestar de las poblaciones y abarcan los problemas que afectan a sus condiciones de empleo. Establecen normas laborales mínimas diseñadas específicamente para destacar las condiciones especiales en las que se desarrolla el trabajo de enfermería. Estos instrumentos fueron ampliamente acogidos en el momento de su adopción en 1977. Aunque la mayoría de los empleadores votaron a favor del Convenio núm. 149 y de la Recomendación núm. 157, el Grupo de los Empleadores expresó algunas reservas en el momento de su adopción que siguen siendo válidas hoy en día. Con respecto al Convenio núm. 149, el Grupo de los Empleadores considera que, en principio, la OIT debería evitar la elaboración de convenios para grupos profesionales específicos de trabajadores, como el personal de enfermería, ya que ello debilitaría los intentos de contar con normas generales para todos los trabajadores y conduciría, en cambio, a una proliferación de instrumentos que, en nuestra opinión, socavaría la eficacia normativa de la OIT. En cuanto a la Recomendación núm. 157, los miembros empleadores consideran que esta recomendación, que consta de 71 párrafos y de un anexo sobre la política de los servicios de enfermería y del personal de enfermería, que a su vez consta de otros 30 párrafos, es demasiado larga y demasiado detallada, en particular en las partes relativas a la remuneración, el tiempo de trabajo y los periodos de descanso. En opinión del Grupo de los Empleadores, la flexibilidad en estos ámbitos, especialmente en la organización del tiempo de trabajo, es importante para que los empleadores puedan operar de forma productiva y competitiva y para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y personal. Las disposiciones excesivamente prescriptivas, incluso en una recomendación, pueden dificultar innecesariamente su aplicación y, en consecuencia, desalentarla. En cuanto a la cláusula de conciencia del párrafo 18 de la Recomendación, que permite al personal de enfermería reclamar que se le dispense de realizar determinadas funciones sin ser sancionado por ello, cuando el desempeño de esas tareas entre en conflicto con sus convicciones religiosas, morales o éticas, los miembros del Grupo de los Empleadores señalan que esto debería interpretarse de manera que con ello no se incida negativamente en la salud de los pacientes y/o suponga un trato discriminatorio. A pesar de estos comentarios, los miembros empleadores opinan que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 proporcionan una orientación pertinente que permite a los Estados Miembros concebir políticas y reglamentos sobre el personal de enfermería de manera adecuada a sus condiciones nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Una disposición especialmente pertinente, por ejemplo, es el artículo 2, 2) del Convenio núm. 149, relativo a las medidas necesarias que deben proporcionarse al personal de enfermería para hacer atractiva la profesión. Por ejemplo, la educación y la formación adecuadas al ejercicio de sus funciones y las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las perspectivas de carrera y una remuneración. En cuanto a la educación y la formación del personal de enfermería, el Grupo de los Empleadores subraya la importancia de la formación en el uso de dispositivos y técnicas digitales. Esto no solo es necesario para garantizar unos servicios de alta calidad, sino también la eficiencia y la productividad y para lograr la contención de los costes en el sector del cuidado.

En cuanto a las condiciones de empleo y trabajo del personal de enfermería, los empleadores señalaron que, aunque hay una gran diferencia entre los Estados Miembros, el personal de enfermería de algunos países ha recibido aumentos salariales superiores a la media en los últimos diez años, incluso durante la crisis de la COVID-19. Por supuesto, es necesario hacer más para garantizar unas condiciones de trabajo justas para el personal de enfermería de forma permanente, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

Por lo que respecta al Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, estos establecen los principios y las medidas básicas relativas a la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos. Están clasificados como instrumentos técnicos actualizados. Hasta la fecha, el Convenio núm. 189 ha sido ratificado por 35 Estados Miembros y está en vigor en 33 de ellos. A diferencia de los instrumentos relativos al personal de enfermería, el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 son vistos de forma más crítica por el Grupo de los Empleadores. Una cuestión que preocupa especialmente es el tratamiento del tiempo de trabajo en virtud del artículo 10 del Convenio núm. 189, que exige que cada país que lo haya ratificado adopte medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo y la compensación de las horas extraordinarias. El Grupo de los Empleadores señala que se trata de una cuestión muy difícil, ya que el tiempo de trabajo se encuentra en el núcleo mismo del empleo y está estrechamente relacionado con la remuneración, los periodos de descanso y las vacaciones. Los miembros empleadores no están de acuerdo con la suposición de que puedan importarse al empleo doméstico las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias que se aplican, por ejemplo, en las fábricas u otras empresas comerciales. Aplicar la noción de horas extraordinarias al trabajo dentro de los hogares familiares resulta muy problemático, sobre todo cuando el empleado reside en el hogar del empleador y no hace una clara salida diaria del lugar de trabajo. Otra cuestión problemática es el tratamiento de las horas de trabajo en virtud del artículo 10, 3). En opinión de los empleadores, la redacción de esta disposición no ofrece la flexibilidad necesaria a los Estados Miembros. El tratamiento del tiempo de guardia como horas trabajadas, como se menciona en esta disposición, probablemente causaría problemas prácticos en muchos sistemas nacionales. Por ejemplo, las mediciones detalladas del tiempo de guardia y de las horas de disponibilidad laboral inmediata podrían ser imposibles de aplicar en la mayoría de los hogares, ya que resulta poco práctico para los empleadores domésticos gestionar, controlar, administrar y registrar dichas horas. Los conceptos de «standby» (disponibilidad inmediata) y «on call» (de guardia) proceden del empleo industrial y comercial en general por razones muy específicas y no se puede suponer que se apliquen en el trabajo doméstico.

Los miembros empleadores también ven problemas prácticos en tratar como tiempo de trabajo los periodos específicos durante los cuales los trabajadores domésticos no están trabajando activamente, sino que permanecen a disposición de los miembros del hogar. Estos tiempos de disponibilidad pasiva, que pueden ser considerables, deberían tratarse de forma diferente a los periodos de trabajo activo. Si ambos se consideran tiempo de trabajo en igualdad de condiciones, podría tener grandes implicaciones, especialmente si los empleadores pagan a sus trabajadores domésticos por hora. Además, los miembros empleadores no consideran útil el párrafo 9 de la Recomendación núm. 201. Este párrafo complementa el artículo 10, 3), y ofrece varias sugerencias que los Gobiernos pueden considerar en relación con las horas de guardia y de permanencia. El párrafo 9, 1) de la Recomendación 201 sugiere que se reglamenten el número máximo de horas, el periodo de descanso compensatorio y la tasa de remuneración de las horas de disponibilidad laboral inmediata. El Grupo de los Empleadores considera que la reglamentación de estas cuestiones no contribuye probablemente a aclarar la situación para los miembros del hogar y ofrece pocos beneficios a los trabajadores domésticos.

Además, el artículo 2 del Convenio núm. 189 limita considerablemente las posibilidades de que los Estados Miembros formulen exclusiones al ámbito de aplicación del Convenio.

Si bien el artículo 2, 2) garantiza que los Gobiernos pueden excluir categorías determinadas de trabajadores tras consultar a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, el artículo 2, 3) establece que las exclusiones deben abordarse de forma precisa y exhaustiva durante los primeros 12 meses de funcionamiento del Convenio una vez ratificado. Este plazo limitado significa que no existe una oportunidad efectiva para que los Gobiernos corrijan los errores o se adapten a los planteamientos imprevistos que puedan surgir de la interpretación de dicho artículo por los tribunales.

Una última disposición que los miembros empleadores desean destacar es el artículo 7 del Convenio núm. 189, que exige que los países que lo ratifiquen garanticen que los trabajadores domésticos sean informados sobre las distintas condiciones específicas de su empleo. La disposición enumera 11 puntos, incluida la información básica, como el nombre del empleador y del trabajador y las direcciones respectivas. El párrafo 6 de la Recomendación núm. 201 contiene otra lista de siete cuestiones que deberían abordarse en las condiciones de empleo, además de las enumeradas en el artículo 7 del Convenio. Observamos que el efecto acumulativo de estas obligaciones requiere una cuidadosa consideración, ya que la lista obligatoria del artículo 7 del Convenio núm. 189 es bastante extensa por sí sola.

Pasando al tema de la libertad sindical y la negociación colectiva, los miembros empleadores toman nota de las disposiciones que figuran en los cuatro instrumentos en relación con la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, así como de los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para aplicarlas que se exponen en el Estudio General. En este contexto, los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Expertos destacó la importancia de la creación y el crecimiento de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores domésticos para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La Comisión de Expertos también consideró que, más allá de la mera eliminación de los obstáculos legales, es necesario adoptar medidas activas para fomentar y apoyar la creación de dichas organizaciones. Si bien los miembros empleadores pueden estar de acuerdo en principio con este concepto, debemos señalar, sin embargo, que la iniciativa de crear o no una organización de empleadores domésticos corresponde exclusivamente a los empleadores domésticos a nivel nacional. No debería haber presiones ni injerencias indebidas por parte de las autoridades del Estado Miembro en relación con este proceso. Además, en nuestra opinión, corresponde a las organizaciones de empleadores nacionales definir su propio mandato, que puede incluir o no la negociación colectiva.

Los miembros empleadores también señalan que en el sector del trabajo doméstico existen en la práctica diversas dificultades para la negociación colectiva. Aunque estamos de acuerdo en que es conveniente fomentar y facilitar la negociación colectiva, el Grupo de los Empleadores advierte contra la negociación colectiva obligatoria. Los miembros empleadores han expresado una gran preocupación en el marco del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por cuanto la Comisión de Expertos ha aceptado el establecimiento de una obligación legal de negociar colectivamente como una posible medida de fomentar la propia negociación.

También advertimos del peligro de ampliar los convenios colectivos para los trabajadores domésticos a todo el sector. Esto solo debería hacerse si el convenio colectivo respectivo alcanza ya un ámbito significativo de cobertura y, por lo tanto, es probable que contenga reglas

y normas que sean realmente aplicables a todo el sector. El Grupo de los Empleadores sugiere que, en ausencia de un convenio colectivo aplicable, los trabajadores domésticos no están desprovistos de protección según el Convenio. Corresponde a los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizar, mediante leyes, reglamentos u otras medidas, que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección prevista en el Convenio que aborda su situación particular.

Los miembros empleadores señalan que, si bien las cifras actuales de ratificación de los Convenios núms. 149 y 189 están en la media de los convenios de la OIT, las perspectivas de ratificación futura parecen limitadas. En el caso del Convenio núm. 149, una de las razones podría estribar en que el instrumento se adoptó hace 45 años y ha pasado desapercibido en los últimos años entre los muchos otros convenios adoptados entretanto.

Aunque el Convenio núm. 189 es un instrumento más reciente y, por tanto, en la actualidad tiene una tasa más elevada de ratificación, la situación no parece ser muy diferente a la del Convenio núm. 149. Según la información recibida de los Gobiernos, el potencial de nuevas ratificaciones también parece limitado con respecto a este instrumento.

Aunque varios países hacen referencia a obstáculos concretos para la ratificación en la legislación o en la práctica, parece que la falta de interés general dificulta llegar a una tasa más elevada. Esto se refleja en el Estudio General, donde los informes reflejan que la ratificación no está prevista actualmente o no es necesaria, o que la legislación nacional ya se ajusta en gran medida a las disposiciones del Convenio. Esto puede deberse a que se esté instalando una cierta fatiga en materia de ratificación. Aunque el Grupo de los Empleadores no cuestiona la necesidad de proporcionar una protección laboral adecuada al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos, parece que los Estados Miembros dudan en someterse a los procedimientos y a la administración relacionados con la ratificación de estos instrumentos.

En términos más generales, parece que los Estados Miembros tienen un interés limitado en ratificar los convenios que abordan las condiciones de trabajo de categorías específicas de trabajadores, y es preciso seguir reflexionando sobre ello. Con el fin de obtener más claridad sobre las razones concretas de la no ratificación, los empleadores sugieren que la Oficina realice una investigación sobre esta cuestión e informe de los resultados al Consejo de Administración de la OIT, para que se puedan considerar las medidas necesarias para la futura política normativa de la OIT.

En este contexto, el Grupo de los Empleadores también desea recordar la importancia de una consulta adecuada sobre cualquier posible ratificación y aplicación de los convenios con organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, representativas e independientes. El valor de las ratificaciones en los países donde la libertad sindical está restringida y en los, por lo tanto, no existen estas organizaciones independientes de trabajadores o de empleadores, se reduce considerablemente.

En conclusión, los miembros empleadores destacan la creciente importancia de la economía del cuidado en el conjunto de la economía mundial y el importante papel que el personal de enfermería y los trabajadores domésticos desempeñan en ella. Con respecto al personal de enfermería, el Grupo de los Empleadores opina que existe una clara necesidad de adoptar políticas y medidas que ayuden a atraer a personal de enfermería competente, en particular, haciendo hincapié en la formación permanente y unas condiciones de empleo justas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los avances tecnológicos y la contención de costes. Aunque durante la pandemia se han logrado resultados visibles en este sentido en algunos países, es necesario avanzar más en otros Estados Miembros.

En lo que respecta a los trabajadores domésticos, es necesario redoblar los esfuerzos para que su situación sea más transparente y para garantizar que los puedan disfrutar de unas condiciones de trabajo adecuadas y protectoras. En cuanto al hecho de que, en opinión de los empleadores, las normas para categorías específicas de trabajadores conducen a la fragmentación del cuerpo de normas internacionales del trabajo, y deberían evitarse en el futuro, debemos reconocer que, en esta situación, los cuatro instrumentos en su conjunto contienen orientaciones pertinentes para los Estados Miembros.

Por último, el Grupo de los Empleadores señala que el Convenio núm. 149 contiene cláusulas flexibles para los Estados Miembros que tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y de los empleadores. En principio, esto también es válido para el Convenio núm. 189, aunque los miembros empleadores reafirman que contiene algunas disposiciones ambiguas que pueden dificultar su ratificación y aplicación en los Estados Miembros.

Los miembros empleadores opinan que deberían entablarse consultas y un diálogo social con los interlocutores sociales más representativos para tener en cuenta las necesidades de estos trabajadores dentro del marco de sus realidades nacionales y que esto es clave para una aplicación efectiva. Esperamos que el debate de esta tarde y el de mañana ofrezcan una imagen más significativa del estado actual de la legislación y la práctica relacionadas con los cuatro instrumentos en el seno de los Estados Miembros.

Miembro gubernamental, Francia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Albania**, **Montenegro** y **Serbia**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia** y **Ucrania** refrendan esta declaración.

En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos por su informe, redactado con tanto esmero. Este no solo proporciona un contexto sólido para nuestras discusiones en esta Comisión, sino que también subraya el papel fundamental que desempeña este sector en nuestra respuesta a la pandemia de COVID-19, y pone de relieve los retos que deben encararse. Esto ha sido confirmado por la OMS, que ha designado el año 2020 como el Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería, y el año 2021 como el Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales, en reconocimiento a los millones de trabajadores sanitarios y del cuidado que están en primera línea de la pandemia de COVID-19.

También quisiéramos expresar nuestra satisfacción por la contribución de los mandantes a este Estudio General, que pone de manifiesto su compromiso con la promoción del trabajo decente para los trabajadores de los que todos dependemos.

La OIT considera que los trabajadores del sector de la salud representan aproximadamente 381 millones de personas en el mundo, a saber, el 11,5 por ciento del empleo mundial total, de las cuales el 70 por ciento son mujeres. Por consiguiente, este sector altamente feminizado plantea retos a los que las trabajadoras se enfrentan de una manera más general, tales como la segregación de género, la baja remuneración y las condiciones de trabajo precarias.

Además, un gran número de trabajadores del sector de la salud son trabajadores migrantes, que a menudo son objeto de discriminación transversal y se cuentan entre los más vulnerables en el mercado de trabajo.

Asimismo, el Estudio General reconoce claramente que el aumento de las inversiones en la economía del cuidado a fin de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) conducirá un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030, es decir, 117 millones de nuevos empleos.

Del mismo modo, el informe titulado *Situación de la enfermería en el mundo 2020* señala que el personal de enfermería es esencial para el esfuerzo mundial encaminado a alcanzar los ODS, y no solo el ODS 3 de garantizar una vida sana y promover el bienestar, o el ODS 4 sobre la educación, sino también el ODS 5 sobre la igualdad de género, y el ODS 8 sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

El Estudio General subraya que la pandemia ha exacerbado las condiciones de trabajo difíciles de los trabajadores del cuidado, impulsando a muchos de ellos a dejar el sector. La pandemia de COVID-19 ha agravado la situación de muchas categorías de trabajadores del sector de la salud, tales los trabajadores sanitarios comunitarios y los trabajadores encargados de prestar servicios de cuidado personal y de larga duración, incluidos los trabajadores domésticos, que no solo son insuficientes, sino que a menudo realizan su trabajo sin que este sea declarado, soportan cargas de trabajo intensas, son mal remunerados, tienen un empleo precario y se exponen asimismo a riesgos sanitarios.

Incluso antes de la pandemia, el sector se enfrentaba a una gran incertidumbre y a una fuerte presión. El acceso, la asequibilidad y la calidad figuraban entre los principales desafíos que encaraba el sector del cuidado. Una fuerza de trabajo adecuada no solo es esencial para responder a la demanda creciente de servicios de gran calidad, sino fundamentalmente para hacer frente a la escasez general de trabajadores que sigue intensificándose.

Debemos felicitar a los trabajadores del sector del cuidado por su compromiso y su dedicación sin parangón, y debemos velar por que estos trabajadores esenciales puedan realizar su trabajo en condiciones de trabajo decentes. No solo debemos sensibilizar acerca de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores del sector del cuidado, sino también aumentar las inversiones en la economía del cuidado, reformar el sector para abordar su debilidad estructural y hacerlo más resistente a las futuras conmociones externas.

Estas premisas se reflejan en nuestro plan de recuperación de la COVID-19, «NextGenerationEU». La próxima estrategia europea en materia de cuidados establecerá un marco para las reformas de política encaminadas a orientar el desarrollo de cuidados de larga duración viables, que garanticen un acceso mejor y más equitativo a servicios de calidad para todos, en particular al encarar los retos que se plantean en lo tocante a la fuerza de trabajo.

Apoyamos asimismo estos esfuerzos a nivel mundial, a través de la iniciativa «Equipo Europa». 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 define la sostenibilidad, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica como los principios rectores subyacentes a los planes nacionales de recuperación y de resiliencia.

La Organización Internacional del Trabajo desempeña un papel único y normativo en la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado, que la Unión Europea y sus Estados miembros siguen estando dispuestos a apoyar. La plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el contexto del sector del cuidado es esencial a fin de garantizar un trabajo decente para estos trabajadores clave.

Destacan en particular algunas cuestiones. En primer lugar, debemos responder a la creciente demanda de trabajadores del sector del cuidado. Esto puede apoyar el crecimiento del empleo y brindar una oportunidad para la creación de empleos de calidad, además de contribuir a conservar a los trabajadores del sector del cuidado. La facilitación de una educación y formación de calidad también es importante para asegurar unas perspectivas de carrera estables. Las exigencias cada vez más complejas en materia de competencias hacen

cada vez más difícil la búsqueda de personal, pero también pueden hacer más atractiva la profesión.

En segundo lugar, es preciso señalar el predominio del trabajo no declarado en el sector del cuidado en muchos países, que a menudo va acompañado de costos ignorados y de un déficit de trabajo decente. Por ejemplo, debido a su situación informal, a menudo se excluye a muchos trabajadores de la cobertura de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que agrava su situación ya de por sí precaria y vulnerable. Además, la pandemia de COVID-19 ha agravado su situación, ya que se les ha privado con frecuencia de cualquier forma de protección social.

En tercer lugar, muchos trabajadores del cuidado no declarados también son trabajadores migrantes. Tienden a estar ocupados en empleos muy diversos en el ámbito de la prestación de cuidados, tales como el personal de enfermería y de partería y los trabajadores domésticos. La directiva relativa a las sanciones aplicables a los empleadores proporciona un marco jurídico europeo para prevenir y afrontar específicamente el reto del empleo ilegal de migrantes en situación irregular, que a menudo se encuentran en una situación más precaria y vulnerable. Define asimismo medidas encaminadas a proteger los derechos de los migrantes irregulares al establecer mecanismos para reclamar los salarios pendientes, facilitar la presentación de quejas —que pueden revelar situaciones de empleo ilegal— y expedir permisos de residencia temporales a las víctimas de los empleadores particularmente abusivos, para que puedan participar en los procedimientos penales.

En cuarto lugar, los trabajadores migrantes del sector del cuidado ocupados en la economía formal se enfrentan con frecuencia a otros obstáculos, tales como restricciones a su libertad de circulación, en particular debido a una falta de armonización de las normas de calificación y de reconocimiento de las credenciales. En la Unión Europea, la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales ha consolidado un sistema de reconocimiento mutuo que prevé el reconocimiento automático de un cierto número de profesiones sobre la base de exigencias mínimas de formación armonizada.

En quinto lugar, unas políticas eficaces que se basen en datos empíricos deben estar firmemente arraigadas en datos pertinentes y de buena calidad. Si bien se han realizado progresos en la elaboración de numerosos indicadores en el sector del cuidado, persisten importantes lagunas en los datos. La OIT debe ayudar a los mandantes a explorar la disponibilidad de datos comparables en todas las dimensiones clave del sector del cuidado. Esto es importante, no solo para identificar los retos o el seguimiento de las tendencias, sino también para elaborar soluciones y políticas eficaces.

Por último —y esto es muy importante— la Unión Europea y sus Estados miembros reafirman que el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva son la piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado.

La pandemia ha acelerado los profundos cambios que ya están produciéndose en el mundo de trabajo, concretamente en el sector del cuidado. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán considerando el trabajo decente en la economía del cuidado como una de sus prioridades. Continuaremos apoyando a la OIT y a los demás Estados en sus esfuerzos.

Miembro gubernamental, Dinamarca - Hablo en nombre de los **Gobiernos de los países nórdicos**. Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea. Los Gobiernos de los países nórdicos acogemos con satisfacción el Estudio General presentado para la Conferencia de este año. Se trata de una presentación informativa y exhaustiva de dos temas importantes. Quisiéramos felicitar a la Oficina por haber plantear este tema relevante y oportuno.

Desafortunadamente, la pandemia ha puesto de relieve los desafíos ya existentes a los que se enfrenta el personal de enfermería, como la estigmatización, el acoso y la discriminación.

Reiteramos la importancia de centrarse en este grupo de trabajadores e instamos a los Estados Miembros a que aborden estos desafíos, especialmente durante la pandemia, que nos ha hecho aún más conscientes de la dedicación de los trabajadores sanitarios y de su papel determinante en nuestras sociedades.

Al igual que muchos otros países, los países nórdicos también tienen desafíos, debido a la escasez de personal de enfermería. La necesidad de garantizar un número suficiente de profesionales de la enfermería y de invertir en la economía de cuidado es mayor que nunca. Invertir en la economía de cuidado no solo es fundamental para garantizar unas condiciones de trabajo dignas para el personal de enfermería y la salud y el bienestar de la población. También puede contribuir a reconstruir un mundo laboral mejor y más igualitario en cuanto al género.

En los países nórdicos, las políticas relativas al cuidado integral y a las infraestructuras sociales, en particular la creación de guarderías accesibles y asequibles, así como un cuidado de las personas mayores de buena calidad, han aumentado la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo. Cuando el cuidado de los hijos y el cuidado de las personas mayores es insuficiente, se ve afectada la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo.

Los Gobiernos de los países nórdicos también quisieran aprovechar esta ocasión para centrarse en la necesidad fundamental de protección de los trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos son un grupo especialmente vulnerable. El informe muestra que están más expuestos a ser víctimas del trabajo forzoso y de la trata de personas, y que además suelen carecer de la protección otorgada a otros trabajadores. También sabemos que el trabajo infantil suele adoptar la forma de trabajo doméstico. A muchos se les niega el derecho a la libertad de asociación y a la protección contra los abusos. Los Gobiernos de los países nórdicos alientan firmemente a todos los Estados Miembros a que aborden estas importantes cuestiones y garanticen los derechos fundamentales de los muchos miles de trabajadores domésticos que viven hoy en día en condiciones inaceptables.

El Convenio núm. 189 es un instrumento importante para ayudar a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos y un camino hacia el trabajo decente para este Grupo de Trabajadores. Los diversos desafíos a los que se enfrentan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos requieren acciones decididas de los Gobiernos y de los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera agradecer a la Comisión de Expertos su exhaustivo y actualizado Estudio General. En primer lugar, permítanme expresar mi satisfacción por verlos a todos sanos y salvos y juntos en esta reunión. Me gustaría subrayar que la OIT desempeña un papel vital en la superación de los problemas y en el alivio de las cargas que la pandemia del COVID-19 ha traído a todos los aspectos de la vida laboral. Como sabemos, la pandemia de COVID-19 ha afectado gravemente al personal de enfermería y a otros trabajadores sanitarios, así como a los trabajadores domésticos. Somos todos conscientes de que muchos desafíos significativos, como la falta de estandarización, la naturaleza cambiante del trabajo y las relaciones laborales, así como una creciente incidencia de acoso y abuso verbal y físico durante la pandemia, afectan a los servicios de cuidado de manera negativa. Además, el envejecimiento de la población, el cambio climático y la globalización tienen un impacto profundo y transformador en el mundo del trabajo. En estas circunstancias, los Gobiernos tenemos la responsabilidad de desarrollar y aplicar activamente programas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores sanitarios. A este respecto,

observamos que dichos programas son un elemento fundamental para la gestión eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo, tal como se establece en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Brindan una oportunidad para la acción coordinada de todas las partes interesadas, a través del diálogo social, hacia objetivos comunes encaminados a promover el trabajo decente en el sector de la salud y aumentar la resiliencia de las instituciones sanitarias.

Türkiye está plenamente comprometida con los derechos y principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y ha ratificado los ocho convenios fundamentales. En este contexto, en el plan estratégico del Ministerio de Sanidad turco se ha elaborado un documento que refleja los objetivos estratégicos de la política sanitaria nacional para reforzar la profesión de enfermería y aumentar la calidad de los servicios de enfermería. La política nacional en materia de servicios de enfermería se coordina con otros aspectos de los servicios de salud y con las políticas y los programas pertinentes en el ámbito del mandato y las responsabilidades de otro personal sanitario auxiliar.

En lo que respecta al trabajo doméstico, en el sistema jurídico turco no existe una discriminación de los trabajadores domésticos migrantes. Según el sistema de seguridad social de Türkiye, no existe una discriminación basada en motivos de nacionalidad y de sexo. Todos los trabajadores son iguales en cuanto a derechos y obligaciones de seguridad social laboral. El programa del seguro social obligatorio cubre a toda la población trabajadora, incluidos los trabajadores domésticos. La Estrategia Nacional de Empleo se elaboró y puso en práctica basándose en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y en la Estrategia Europea de Empleo, y tiene como objetivo brindar oportunidades de trabajo a todos, minimizar el desempleo y cambiar la estructura y la calidad del empleo de manera positiva.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir fomentando la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente para los trabajadores de cuidado. Esperamos que la acción coordinada en colaboración con los interlocutores sociales y la consulta con otras partes interesadas se intensifique y sirva para promover el diálogo social y las condiciones del trabajo decente para todos. Creemos que la amplia cooperación con los interlocutores sociales basada en la buena gobernanza a nivel nacional y su inestimable y diligente labor, así como el enfoque polifacético, tienen un papel fundamental que desempeñar en la promoción del trabajo decente para todos los trabajadores de la economía del cuidado.

Miembro empleadora, Estados Unidos de América - A lo largo de la pandemia, hemos sido testigos de primera mano del papel fundamental que ha desempeñado el personal sanitario y de servicios médicos en la primera línea de la respuesta al COVID-19. Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la escasez de personal de enfermería cualificado, también contribuyen a que este Estudio General sea oportuno.

Quisiera señalar a la atención ejemplos clave de innovación e inclusión en el informe.

El cierre sanitario necesario ha exigido nuevas ideas e innovación para poder impartir de forma segura una educación y una capacitación fundamentales en enfermería y obstetricia. Como señala el Estudio General, estos programas deben reconocer y aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las nuevas formas de llegar a los estudiantes y profesionales que necesitan formación, especialmente los que viven en zonas rurales y desatendidas.

Un ejemplo citado de los Estados Unidos es el Programa de Formación en Simulación de Educación de Enfermería, Práctica, Calidad y Retención, gestionado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud de los Estados Unidos. Este programa tiene como objetivo mejorar la formación de las enfermeras y reforzar el personal de enfermería, mediante el uso de una tecnología basada en la simulación para mejorar la salud de los pacientes, las familias y las comunidades de las zonas rurales y desatendidas médicamente, que padecen enfermedades y afecciones que perjudican a la salud pública.

Otro programa innovador es el Programa de Diversidad del Personal de Enfermería, también gestionado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud de los Estados Unidos. Este programa de subvenciones tiene como objetivo aumentar las oportunidades de formación en enfermería para las personas que proceden de entornos desfavorecidos, incluidas las minorías raciales y étnicas que están infrarrepresentadas entre las enfermeras y los enfermeros titulados.

El Estudio General también señala a la atención los riesgos a los que se enfrenta el personal sanitario de estar expuesto a la violencia y el acoso, y el informe destaca ejemplos de esfuerzos innovadores en los Estados Unidos destinados a apoyar a las enfermeras y a los proveedores de cuidados en este sentido. Un ejemplo es un curso en una plataforma de aprendizaje electrónico, organizado por el Centro de Control de Enfermedades (CDC) de los Estados Unidos, cuyo objetivo es ayudar a las enfermeras y a los enfermeros a desarrollar programas integrales de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Otro ejemplo procede de la Ley de Protección de las Víctimas de Trata de Estados Unidos, que exige a las embajadas y consulados de los Estados Unidos en todo el mundo que proporcionen un folleto titulado «Conozca sus derechos» a los solicitantes de visados temporales de trabajo y de intercambio de visitantes, incluidos los visados para los trabajadores domésticos empleados por diplomáticos o funcionarios de organizaciones internacionales.

Como ejemplo de colaboración transversal, cabe destacar el ejemplo de la Asociación de Enfermeras de Urgencias y el Colegio Americano de Médicos de Urgencias, recogido en el informe de los Estados Unidos. Juntos lanzaron, en 2019, la campaña «No Silence on ED Violence» (No al silencio sobre la violencia en los servicios de urgencias) para sensibilizar sobre los peligros a los que se enfrentan los servicios de urgencias de los hospitales.

Para concluir, mientras la OIT continúa estudiando la aplicación y el impacto de los instrumentos de la OIT como los que se discuten hoy, reiteramos la importancia del diálogo social inclusivo, los intercambios de mejores prácticas y el reconocimiento del papel crítico de las organizaciones nacionales de empleadores y las empresas sostenibles para avanzar en nuestros objetivos compartidos.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Los dos últimos años nos han recordado, por si fuera necesario, que el sector del cuidado desempeña un papel central en la organización de nuestras sociedades y en su capacidad de supervivencia frente a los fenómenos globales, como la pandemia del COVID-19. En todo el mundo, el sector del cuidado no deja de crecer y su importancia no puede ser exagerada. Los trabajadores de la economía de cuidado prestan cuidados directos, como servicios de enfermería, cuidados a niños o atención personal a personas enfermas, discapacitadas y mayores, o cuidados indirectos, como la cocina y la limpieza. Los factores globales de cambio actuales y futuros, como el envejecimiento de la población mundial, el cambio climático, las migraciones o los avances tecnológicos, tienen y seguirán teniendo un impacto significativo en las necesidades de atención sanitaria de la sociedad y en las políticas del sector público en respuesta a estos cambios.

En la actualidad, el personal de enfermería mundial asciende a 27,9 millones de personas, pero la falta de enfermeras y enfermeros cualificados es enorme y se prevé que la demanda de personal sanitario casi se duplique de aquí a 2030, lo que supondrá un déficit de 13 millones de enfermeras y enfermeros. Del mismo modo, la demanda de trabajadores domésticos ha seguido aumentando en las últimas décadas debido a la creciente participación de las mujeres en la población activa y a las migraciones internacionales, así como a políticas inadecuadas que permiten a los trabajadores combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Tenemos que estar preparados para afrontar estos desafíos. Los cuidadores se han enfrentado a graves dificultades durante la pandemia, pero sus dificultades vienen de lejos. Los cuidadores están sobrecargados de trabajo, mal pagados y desprotegidos. Estamos asistiendo a una devaluación sistemática del trabajo realizado principalmente por mujeres. Debemos abordar unas condiciones laborales difíciles y de baja remuneración de las enfermeras, lo que conduce a una baja satisfacción laboral y a una persistente escasez de enfermeras. También tenemos el deber de mejorar significativamente las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas, una de las profesiones más desreguladas e infravaloradas.

Observamos con profunda preocupación el aumento del riesgo de violencia y acoso para las enfermeras y los trabajadores domésticos. Por lo tanto, es importante ratificar y aplicar el Convenio núm. 190 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

El sector del cuidado tiene un potencial considerable como fuente importante de trabajo y empleo decente, especialmente para las trabajadoras, que constituyen la mayoría de la mano de obra del sector. Una inversión pública adecuada en la economía del cuidado estimularía el desarrollo económico. Las investigaciones muestran cómo la inversión del 2 por ciento del PIB en los servicios públicos de cuidados puede crear millones de puestos de trabajo de calidad, reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, disminuir la desigualdad general, ayudar a corregir la exclusión de las mujeres de los trabajos decentes y contribuir al desarrollo económico inclusivo.

Dentro de la OIT, hemos asumido reiterados compromisos para promover e invertir en la economía de los cuidados, más recientemente, en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, de 2019, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, de la OIT, de 2021, y las conclusiones relativas a las segundas discusiones recurrentes sobre protección social, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021. Ahora ha llegado el momento de actuar juntos hacia estos compromisos.

Miembro gubernamental, Marruecos - Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno de Marruecos para agradecer al Consejo de Administración que haya decidido programar el debate sobre la aplicación de los dos convenios (Convenio núm. 149 y Convenio núm. 189) y sus dos recomendaciones (Recomendación núm. 157 y Recomendación núm. 201), en particular como homenaje a los millones de trabajadores de la salud y del cuidado que estuvieron en primera línea de la lucha contra la pandemia del COVID-19. Por ello, quiero felicitar a la Comisión de Expertos por la calidad del Estudio General, que ha puesto el acento, entre otros temas, en los siguientes.

En primer lugar, la importancia del trabajo de cuidado y servicios a las personas, que también es crucial para garantizar la salud, la educación y el bienestar de la mano de obra actual y futura, así como la atención adecuada para el creciente número de personas mayores en muchos países.

En segundo lugar, la importancia del trabajo de cuidado para las mujeres, ya que éstas realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en los hogares y el trabajo de cuidado remunerado les brinda oportunidades para entrar, progresar y permanecer en la fuerza de trabajo.

En tercer lugar, la necesidad de disponer de un suministro adecuado de profesionales de enfermería cualificados, especialmente en el contexto de la pandemia.

Y, en cuarto lugar, el hecho de que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, que a menudo tienen un empleo informal, y de que un número de trabajadores domésticos son también migrantes, a menudo en situación de empleo informal y precario, lo que aumenta su riesgo de explotación y abuso.

En cuanto al contexto nacional, cabe señalar que Marruecos cuenta con un marco jurídico específico para el personal de enfermería y de obstetricia, y con un plan de salud para 2025, que se basa en tres pilares primordiales: el primero, se refiere a la organización y el desarrollo de la prestación de asistencia sanitaria con vistas a mejorar el acceso a los servicios sanitarios; el segundo, se refiere al refuerzo de los programas nacionales de salud y de los programas de lucha contra las enfermedades; y el tercero, se refiere al desarrollo de la gobernanza, la racionalización del uso de los recursos, la ampliación de la cobertura sanitaria básica y la reducción de las carencias de recursos humanos.

Además, el Gobierno de Marruecos firmó este año un acuerdo con todos los sindicatos representativos del sector de la salud, tras varias sesiones de diálogo social sectorial, que culminó con compromisos sobre una serie de reivindicaciones prioritarias, encabezadas por la mejora de la situación del personal de enfermería.

Por otro lado, en 2016, el Reino de Marruecos adoptó un marco jurídico específico para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la Ley 19-12. Desde la entrada en vigor de esta ley en 2018, los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores, en cuanto a salarios, horarios, descansos, indemnizaciones por despido y cobertura social y médica.

Cabe señalar también que esta categoría de trabajadores fue el centro de la ronda de diálogo social celebrada este año entre el Gobierno y los interlocutores sociales, que dio lugar a la firma de un acuerdo social trienal que compromete al Gobierno a pagar las cotizaciones sociales de las familias que emplean a trabajadores domésticos.

Para concluir, quisiera subrayar que, consciente de que solo con una inversión adecuada se puede lograr una cobertura sanitaria universal y garantizar unos sistemas sanitarios fortalecidos para hacer frente a los desafíos sanitarios actuales y futuros, Marruecos está comprometido con una política de generalización de la protección social y de reforma de su sistema de salud.

Miembro empleadora, Argentina - En el capítulo 12 sobre la libertad sindical y la negociación colectiva para las trabajadoras y los trabajadores de la economía del cuidado, al analizar la articulación entre las distintas fuentes y niveles de regulación, la Comisión de Expertos formula comentarios sobre la aplicación del principio de la norma más favorable en la Ley de Contrato de Trabajo argentina. Al respecto, el sector empleador argentino cree importante aclarar que la regla de la favorabilidad no es absoluta en nuestro marco normativo por lo que estimamos conveniente hacer algunas precisiones.

El principio establecido en la Ley de Contrato de Trabajo suscribe la técnica interpretativa de «conglobamiento por instituciones» que indica, entre otros aspectos, que la favorabilidad

de las normas no debe compararse en forma abstracta o individual, sino dentro del sistema normativo que regula cada instituto del derecho del trabajo atendiendo al aspecto dinámico de los convenios colectivos que pueden integrar parte de la propia ley con la que se los compara. En todo caso, el recorte y definición de las instituciones del derecho del trabajo resulta de cierto grado de arbitrariedad validado por la jurisprudencia de cada caso.

Debe destacarse que no es pacífica la valoración positiva que hace el Estudio General sobre los efectos de este principio en la jurisprudencia nacional, donde ha derivado el desconocimiento de la validez de ciertas normas convencionales.

Es importante recordar que la disponibilidad colectiva es parte de la libertad de negociación reconocida en el Convenio núm. 98. La disponibilidad colectiva integra la libertad de negociación y esto funciona en sentido bidireccional, integrando el ámbito de la autonomía negocial tanto de los empleadores como de las organizaciones de trabajadores.

Las restricciones implementadas para abordar la crisis sanitaria han repercutido en la organización del trabajo, reconfigurando también el sector de la salud y la economía de los cuidados y acelerando la adopción de nuevas tecnologías, entre otros aspectos. Algunos de estos cambios han no solo evitado mayores pérdidas de empleos, sino que han resultado en elementos relevantes para garantizar espacios de trabajo seguros y saludables en estas actividades, al contribuir a la limitación de la exposición a riesgos del personal.

Los empleadores coincidimos con la Comisión de Expertos en que «nunca se puede insistir lo suficiente en la importancia de la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado». Coincidimos con tal afirmación en tanto la negociación colectiva libre y voluntaria es una herramienta adecuada para abordar estas nuevas realidades de manera diferente y equilibrada, incluyendo los trabajadores y los empleadores en forma directa en la toma de decisiones sobre la regulación de una determinada actividad, rama de actividad o lugar de trabajo.

Desde el punto de vista empleador, una interpretación errada de la norma de favorabilidad puede perjudicar la negociación colectiva y esto sucede cuando implica el desconocimiento de la autonomía colectiva de las partes. Tal postura obstaculiza la adaptación de las normas del trabajo y la actualización de los marcos normativos a los acelerados cambios que el mercado de trabajo experimenta con la implementación de nuevas tecnologías y la reconversión de la forma de producción.

Para resumir, queremos destacar que un marco normativo nacional no debería, en ningún caso, obstaculizar la negociación colectiva libre y voluntaria; en todo caso, cuando ello sea necesario y en los términos del Convenio fundamental núm. 98, deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. Entendemos que la lectura contraria a la que estamos sugiriendo, lejos de defender principios y valores fundamentales, consagraría una estructura pétrea y, consecuentemente, inconsistente frente a la dinámica misma de la adaptación a las nuevas realidades que la negociación colectiva tiende a facilitar y no a negar.

Miembro trabajador, Ghana – La economía del cuidado se refiere al bienestar humano, y todos sabemos el importante papel que desempeñan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos en la prestación de servicios de atención de salud de calidad. No cabe duda de que la COVID-19 ha puesto de manifiesto una serie de puntos fuertes y débiles en nuestro sistema de atención de salud.

Si bien se ha observado una mejora general en la situación de los trabajadores sanitarios como consecuencia de diversas intervenciones, incluidas legislaciones y programas nacionales, seguimos enfrentándonos a una distribución desigual del personal sanitario que conduce a diferencias desfavorables en el estado de salud entre las poblaciones urbanas y rurales. Nos enfrentamos igualmente al fenómeno de la «fuga de cerebros» y de la migración. Cada año, miles de trabajadores sanitarios abandonan el país debido a la falta de oportunidades profesionales, los bajos ingresos o la presión de un conflicto armado, en búsqueda de mejores condiciones de trabajo en otros países.

Considerando el potencial de la economía del cuidado como una fuente importante de trabajo decente y de empleo, en particular para las mujeres, urge abordar los numerosos déficits de trabajo decente que afectan al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos.

Existen buenas prácticas de las que podemos aprender. En Ghana, por ejemplo, existen incentivos para promover la educación y el empleo del personal de enfermería en las comunidades rurales y alejadas. Así pues, el personal de enfermería que trabaja en las comunidades rurales puede ser promocionado después de tres años de servicio, en comparación con los cinco años de servicio exigidos a sus homólogos de las zonas urbanas. También se han establecido diversos programas de apoyo educativo para fomentar el desarrollo de competencias, incluidos programas de doctorado en cuidados de enfermería y becas de estudio.

No se ha desatendido a los trabajadores domésticos. Contamos con las Normas del Trabajo para los Trabajadores Domésticos 2020, a fin de proteger los derechos de los trabajadores domésticos, las cuales prevén una relación de trabajo definida entre un trabajador doméstico y un empleador.

Quisiera subrayar el importante papel que desempeñan los sindicatos en lo que respecta a la organización y la negociación colectiva para hacer realidad el trabajo decente en la economía del cuidado. En consonancia con esto, el Congreso Sindical de Ghana organiza tanto al personal de enfermería como a los trabajadores domésticos.

Por lo tanto, instamos a que se redoblen los esfuerzos de cara a la formalización de la economía informal en la que están ocupados la mayoría de los trabajadores domésticos y otros cuidadores en Ghana. También instamos a que se realicen más inversiones públicas en el sector de la salud, de conformidad con la Declaración de Abuya de destinar al menos el 15 por ciento del presupuesto anual gubernamental al sector de la salud.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación argelina considera que el Estudio General es una de las cuestiones más importantes que deben examinarse durante esta reunión, habida cuenta del papel primordial que desempeñan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, que son de vital importancia considerando que realizan su actividad en un contexto particular, a saber, el de la crisis sanitaria causada por la COVID-19.

Esto lo ha sido confirmado por la OMS, que ha designado el año 2021 como el Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales, en reconocimiento a los sacrificios realizados por estas ocupaciones durante esta pandemia, a pesar de la difícil coyuntura.

Además, Argelia rinde homenaje a la Comisión de Expertos por la excelente labor que ha realizado a fin de contribuir a desarrollar la capacidad de todos los Estados Miembros para elaborar las políticas de una manera equitativa, con objeto de promover el trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos y, por consiguiente, de velar por el futuro del sector del cuidado y de atención de salud. La delegación de Argelia está convencida de que las recomendaciones de la Comisión de Expertos contarán con el amplio apoyo de los Estados Miembros.

Nuestro país se ha comprometido a regularizar las actividades domésticas, con el fin de desarrollar estas ocupaciones en el mercado de trabajo, al igual que las de los cuidadores infantiles, los asistentes de las personas mayores y el personal paramédico, haciéndolas más atractivas y protectoras, para que se conviertan en un sector importante del mercado de trabajo, y se ha comprometido asimismo a fortalecer la financiación de la seguridad social y la lucha contra el trabajo en el sector informal.

En el marco de la consagración del papel social que desempeña el Estado a través de la garantía de una protección sanitaria mundial para todos los ciudadanos y en todas las circunstancias, Argelia también se ha comprometido desde hace mucho tiempo a garantizar la protección social en beneficio de sus ciudadanos, sin discriminación alguna, garantizando servicios médicos y ayudas sociales, y la adaptación y el fomento de los dispositivos médicos a través de la reforma legislativa emprendida en 2018.

El personal de enfermería tiene un estatus particular que determina su carrera profesional en el cuerpo del personal de enfermería y su avance en la consecución de grados dentro del mismo, sus condiciones de contratación, su remuneración, las primas e indemnizaciones que recibe y los mecanismos reguladores a los que está sujeto. Cabe señalar que, en reconocimiento a abnegación en su trabajo debido a la pandemia, el cuerpo del personal de enfermería en Argelia ha logrado un aumento de sus salarios a través de una revalorización de su régimen de indemnizaciones establecido por el Presidente de la República.

Además, Argelia cuenta en todo el territorio nacional con varios centros de formación de personal paramédico especializado en las diferentes disciplinas o ámbitos de intervención, y este se beneficia de formación y perfeccionamiento profesional a lo largo de su carrera.

En lo referente al diálogo social, cabe señalar que varias organizaciones sindicales cubren esta categoría profesional del sector de la salud y participan a diferentes niveles en la concertación social en este sector.

La delegación argelina se felicita por las recomendaciones de la Comisión de Expertos, que apoya sin reservas. Señala en particular las recomendaciones enunciadas en materia normativa, en particular a fin de lograr un trabajo y unas condiciones de vida decentes para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, especialmente las mujeres en estas ocupaciones, en lo tocante a la relación de trabajo y a las condiciones de trabajo que les vinculan con su empleador, con objeto de garantizar sus derechos fundamentales enunciados en el Convenio núm. 149 y el Convenio núm. 189.

Antes de concluir, quisiera subrayar que estamos en un periodo en el que, dada la importancia que revisten estas ocupaciones en la definición de las orientaciones generales de las políticas de empleo, se pide a la Organización Internacional del Trabajo que redoble sus esfuerzos, en vista de la rapidez de los progresos técnicos que exigen, en nuestra opinión, que se preste particular atención al futuro del trabajo para estas categorías se trabajadores, lo cual se traducirá de diversas maneras en el Programa y Presupuesto de la Organización.

Por último, quisiera rendir homenaje a los trabajadores sanitarios, en particular al personal de enfermería, así como a los trabajadores domésticos.

Miembro empleadora, Alemania - Desde que estalló la pandemia de COVID-19 a principios de 2020, los servicios médicos y de atención de salud han estado al frente de la respuesta a la pandemia, lo que les ha convertido en servicios centrales mundiales. Esto también se ha reflejado en que la situación salarial del personal de enfermería en Alemania ha mejorado considerablemente en los últimos años, sin injerencia del Estado. Sin embargo, a raíz

de la Ley sobre el Desarrollo Ulterior de la Atención de Salud, de 11 de julio de 2021, los centros sanitarios autorizados se han visto obligados a pagar a sus trabajadores, a partir del 1.º de septiembre de 2022, un salario no inferior al establecido en el acuerdo salarial colectivo

Este último es un convenio colectivo minoritario creado con una injerencia política considerable, e impuesto por la ley en un sector sumamente heterogéneo, por lo que interfiere con la autonomía de los interlocutores sociales para la negociación colectiva.

Por consiguiente, la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes se ha opuesto a una tasa de remuneración obligatoria para el sector de la enfermería introducida por medio de la ley, en particular debido a objeciones constitucionales. Estas objeciones persisten. La vinculación de los contratos de suministro para las instalaciones de cuidado a través de un salario pagado colectivamente atenta contra la libertad sindical y la libertad para ejercer la profesión elegida por cada persona.

Los trabajadores calificados ocupados en los hogares de las personas mayores y en las residencias de ancianos tienen un salario que supera, en promedio, el percibido por los trabajadores calificados en la economía nacional. Los salarios de los trabajadores calificados en el sector de la enfermería han experimentado un incremento mayor que en todos los demás sectores.

En la discusión relativa a los planes para mejorar la remuneración en el sector de la prestación de cuidados de larga duración, debería tenerse en cuenta que la evaluación de la política salarial en ciertas actividades no incumbe a los políticos. La fijación de salarios en el sector del cuidado de las personas mayores debería incumbir exclusivamente a los homólogos competentes en el sector del cuidado. Junto con la Comisión sobre el Cuidado, existe también un órgano que ha luchado durante años, con éxito, para establecer un salario mínimo para los trabajadores del cuidado. El cuidado de las personas mayores no necesita activismo político, sino una reforma honesta y sostenible con un concepto de financiación orientado al futuro.

En lugar de estrangular el mercado de la prestación de cuidados estableciendo cada vez más normas y más limitaciones a la negociación colectiva, sería mejor proporcionar incentivos para que se invierta en el desarrollo de la infraestructura de cuidados, que tanto se necesita. Si se gestionan debidamente los servicios de cuidado, esto tendrá un impacto positivo en los salarios en todo el sector.

Miembro trabajadora, Francia - En el momento en el que hacemos uso de la palabra, los servicios hospitalarios de urgencia se ven obligados a cerrar por la noche y el fin de semana: al menos 120 servicios de urgencia se enfrentan a graves «dificultades» antes del verano, a «lo nunca visto» según señaló el diario francés de referencia *Le Monde* el pasado 20 de mayo. No existe suficiente personal médico, de enfermería o auxiliar, ni suficientes camas. Estos servicios representan casi el 20 por ciento de las urgencias en Francia. Ningún territorio escapa a esta situación; existen 60 departamentos afectados en todas las regiones.

A pesar de las múltiples tentativas de incitación a incorporarse al personal de enfermería, 60 000 puestos siguen vacantes. ¿A qué obedece esta falta de interés? Todo apunta a que la COVID-19 es una de las razones, pero no la causa profunda. Los problemas de contratación y dimisión ya existían antes de la pandemia. En el periodo 2018-2019, el sector hospitalario, sanitario y social ya se había visto afectado por numerosas huelgas. En un artículo del diario *Le Monde*, un médico anestesista-reanimador denuncia la gestión de los hospitales públicos centrada únicamente en el rendimiento financiero, que se trata de la primera causa de la mala organización y de las tensiones en materia de personal. Además, una encuesta realizada en 2018 por la Federación de Servicios de Salud y de Servicios Sociales

de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), titulada, «Parlons effectifs», pone de relieve las carencias que sufre el personal en términos de condiciones de trabajo. Los testimonios concordantes son alarmantemente numerosos e ilustran en concreto el incumplimiento del artículo 2 del Convenio núm. 149.

La asignación de un número excesivo de pacientes a cada trabajador, y las limitaciones permanentes en cuanto a tiempo causan frustración e insatisfacción, y aumentan el riesgo de maltrato involuntario. La carga mental desmesurada que pesa sobre estos trabajadores provoca fatiga, agotamiento profesional, y paros aborales sin sustitución del personal, lo cual conduce a un círculo vicioso. La polivalencia exigida agota y devalúa la ocupación.

Las modificaciones a última hora de los horarios de trabajo para paliar las ausencias no respetan los plazos de preaviso. ¿Cómo pueden conciliarse entonces la vida personal y la vida profesional? El personal de enfermería, aunque es consciente de su misión ante las personas que sufren, también tienen una familia y deben cuidar de su propia salud. A este respecto, las organizaciones sindicales constatan que el trabajo nocturno tiene la consecuencia desastrosa de reducir la esperanza de vida. ¿Prestar servicios de atención de salud a los demás supone entonces poner en peligro la propia salud? Esto es lo que sucedió en Francia al inicio de la pandemia, gestionada al 80 por ciento por los hospitales públicos.

Si bien el *Ségur de la santé* en 2020 permitió retomar el diálogo social, aún queda mucho camino que recorrer para mejorar los resultados de Francia en la encuesta sobre la salud realizada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Esta encuesta sitúa a Francia entre los últimos países en lo referente a los salarios asignados al personal paramédico.

En lo que respecta al número de camas por habitante, a pesar de la constatación alarmante en estos sectores, el Estado francés sigue reduciéndolo sobre la base de que los problemas están relacionados con una falta de organización. Escudándose en su política de contabilidad, el centro hospitalario de Nancy incluso ha suprimido camas en plena pandemia.

Es preciso reexaminar, e incluso reformar, el programa de formación, reforzar el sentimiento de reconocimiento, y disminuir la presión física (que causa trastornos osteomusculares) y la presión moral que entraña el agotamiento profesional. Estos son retos que deben encararse para lograr que estas ocupaciones indispensables para todos vuelvan a ser atractivas. Esta es la hoja de ruta: motivar nuevamente a las personas.

Si bien la Declaración de Filadelfia recordó que el trabajo no es una mercancía, es preciso subrayar que los hospitales no son empresas y que no pueden organizarse como tales. La prestación de cuidados no es un producto de consumo que se intercambie entre el sector público y el sector privado. Lo que revela este Estudio General y, por si era necesario, como lo ha demostrado concretamente la pandemia, lo mismo puede decirse de la salud pública mundial. No comprender la importancia que esto reviste constituiría una ceguera cuyas consecuencias serían imperdonables.

El Gobierno francés ha llevado a cabo una misión de la Inspección General de Asuntos Sociales (IGAS) destinada a reflexionar sobre medidas concretas que deberían adoptarse para lograr que la ocupación de la enfermería vuelva a ser atractiva. Las organizaciones sindicales están participando activamente en esta misión. Han formulado a este respecto numerosas reivindicaciones que deben tenerse en cuenta con carácter urgente y en su totalidad.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica hace suya la declaración de la Unión Europea, como uno de los Estados Miembros que ha ratificado tanto el Convenio núm. 149 como el Convenio núm. 189. Bélgica acoge con agrado, y con sumo agradecimiento, el Estudio General.

Tal como ha demostrado claramente la pandemia de COVID-19, los trabajadores de la economía del cuidado desempeñan un papel crucial en todas las sociedades y mercados del trabajo. No obstante, debemos reconocer que los trabajadores de esta categoría vital se encuentran con demasiada frecuencia en una posición vulnerable, y que en muchos países realizan su trabajo en circunstancias ingratas y en condiciones de trabajo insatisfactorias. Este es particularmente el caso en lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes que residen en el domicilio del empleador.

El Estudio General es una obra esencial que expone con gran detalle la situación actual en la que los trabajadores de la economía del cuidado desempeñan sus funciones. Ofrece una visión global única de los problemas que encaran estos trabajadores, por lo que es una herramienta muy valiosa para los responsables de la formulación de políticas a nivel tanto nacional como internacional. Reviste particular importancia la observación de que la demanda de trabajadores del cuidado y de profesionales de la salud prácticamente se duplicará de aquí a 2030, exacerbando la escasez actual de personal calificado. Sin embargo, el trabajo de cuidados en todo el mundo se caracteriza por diversos déficits de trabajo decente que se atribuyen en gran medida a sectores discriminatorios, en los que existen prejuicios de género y en los que se infravalora su trabajo. Si queremos afrontar los enormes retos que nos esperan, tendremos que garantizar que un número suficiente de personas se sientan atraídas y motivadas para realizar este tipo de trabajo. A fin de lograr este objetivo, es necesario mejorar la situación del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos, así como de otros trabajadores de la economía del cuidado, con miras a promover el respeto de sus derechos laborales y a garantizar su acceso al trabajo decente en consonancia con las normas de la OIT. Reviste igual importancia asegurar una educación y formación óptimas de los trabajadores de la economía del cuidado, aumentando las oportunidades de todas las categorías de personal en este sector para acceder a una educación de calidad y al aprendizaje permanente.

Todos nosotros necesitaremos cuidados en diferentes momentos de nuestras vidas. El trabajo de cuidados también es fundamental para garantizar la salud, la educación y el bienestar de la fuerza de trabajo actual y futura en muchos países. Por consiguiente, la economía del cuidado debería considerarse un motor del crecimiento económico, en lugar de un sector que merma los recursos de las economías nacionales. A fin de garantizar unos sistemas de salud resilientes y sostenibles, es esencial realizar inversiones públicas y privadas adecuadas en todos los sistemas de salud, para que puedan contratar, utilizar y conservar a un número suficiente trabajadores debidamente calificados, respaldados y motivados.

Con esta perspectiva, Bélgica apoya plenamente el contenido del Estudio General y de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Junto con la Comisión de Expertos, Bélgica confía en que este Estudio General contribuya a la elaboración y aplicación efectiva de medidas encaminadas a garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores en el sector del cuidado, y en que el Estudio General aliente por tanto a los Estados Miembros de la OIT a ratificar los Convenios núms. 149 y 189 lo más ampliamente posible.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal desea ante todo felicitar calurosamente a la Presidenta, así como a los respetados miembros de la Comisión de Expertos, por la calidad del informe que versa sobre la economía del cuidado, que se trata de un sector que avanza continuamente y que es una importante fuente de empleo. Es la primera vez que un Estudio General trata de los instrumentos relativos al personal de enfermería y al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El Senegal quisiera reiterar su firme compromiso de garantizar un trabajo decente a todos los trabajadores, con independencia del sector en el que desempeñen sus funciones. Esta garantía se asegura tanto a los actores de la economía del cuidado como a los trabajadores de otros sectores.

Con este fin, se han adoptado una serie de medidas encaminadas a garantizar en particular la igualdad en materia de empleo y ocupación, con miras a luchar más eficazmente contra la discriminación en el trabajo. Estas medidas relativas a la no discriminación en el trabajo, por una parte, y al acoso y la violencia en el entorno de trabajo, por otra, se han integrado en el convenio colectivo nacional interprofesional actualizado en 2019. Actualmente estas cuestiones se tienen en cuenta de manera expresa en nuestro corpus jurídico.

A esto se suma la adopción, en abril de 2022, de dos leyes, una de ellas relativa a la protección de las mujeres embarazadas y la otra a la no discriminación en el trabajo, que complementan ciertas disposiciones del Código del Trabajo. En aplicación de esta última ley se ha creado en el Ministerio del Trabajo el Observatorio Nacional sobre la Discriminación en el Trabajo.

El sector de la economía del cuidado se ha caracterizado por la presencia considerable de mujeres, por lo que es importante recordar que el Senegal también ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Además, se ha formulado una política nacional de servicios y del personal de enfermería, y se han adoptado y aplicado medidas. En este marco, cabe citar la elevación del nivel de contratación, la adopción de un programa nacional basado en el enfoque de las competencias para el ejercicio de la actividad, y la integración de las normas y protocolos de los programas en los programas de formación.

Se han adoptado ciertas medidas a fin de promover la enseñanza y la formación del personal de enfermería en las zonas rurales. El ejemplo más ilustrativo es la creación de siete centros regionales de formación en las regiones periféricas, a fin de incitar al personal calificado a permanecer en sus regiones de origen. El impacto de esta iniciativa ha sido la disponibilidad del personal de enfermería estatal en las regiones periféricas.

Además de la elevación de la jerarquía del personal de enfermería y de partería estatal por grupos, cabe señalar la firma en 2019 de un decreto que creó el Cuerpo del Personal de Enfermería, que permite a este último acceder a maestrías. Estas medidas han conducido a un aumento considerable de los ingresos del personal de enfermería estatal tras su reclasificación en la administración pública.

Además, el Ministerio de Salud y Acción Social organizó en 2019 un taller de reflexión sobre las condiciones de higiene y de seguridad y de salud en el trabajo de todo el personal de enfermería y de acción social. Las conclusiones de este taller se integraron en el plan nacional de desarrollo de los recursos humanos del sector de la salud.

A pesar de los progresos realizados por el Senegal, debe precisarse que el sector de la economía del cuidado experimenta una serie de dificultades. En efecto, el personal de enfermería del sector privado no se beneficia aún de convenios específicos del sector.

En lo que respecta a los trabajadores domésticos, se rigen por un decreto que data de 1968 y cuya actualización se ha previsto, en el marco de la reforma del Código del Trabajo en curso, a fin de responder mejor a las expectativas de los actores. El Senegal aún no ha ratificado los dos convenios pertinentes que tienen por objeto facilitar el acceso a un trabajo decente y productivo en la economía del cuidado. No obstante, a fin de garantizar mejor el

trabajo decente en este sector, el Gobierno del Senegal no solo cuenta con la ayuda y la asistencia de la OIT, sino también con la colaboración de los interlocutores sociales. En una alianza dinámica, están asistencia de la OIT permitirá sin duda a nuestro país cerrar la brecha con objeto de garantizar el trabajo decente al personal de enfermería, al igual que a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la economía del cuidado. Así pues, en términos de esta colaboración, el trabajo de cuidados se realizará en mejores condiciones de trabajo y de empleo. Además, los trabajadores de la economía del cuidado, en particular los trabajadores domésticos, tendrán un mejor acceso a la protección social.

Miembro empleador, México - Me sumo a las manifestaciones vertidas en el día de ayer por los miembros empleadores. Como sector, reconocemos el importante trabajo que contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos. Respecto a la referencia que el Estudio General hace en algunos párrafos a nuestro país, en un ejercicio de transparencia, consideramos necesario formular algunos comentarios. En el párrafo 737, relativo a la carga de la prueba en el informe, se dice que la falta de contrato es una carga para los trabajadores del hogar para demostrar la relación de trabajo. Por lo que consideramos conveniente aclarar que no se requiere un contrato de trabajo por escrito para formalizar la relación de trabajo; y que, de no tenerlo, será en perjuicio del patrón, ya que, aunque la carga de la prueba para acreditar la relación de trabajo efectivamente la tiene el trabajador, el empleador tiene la carga de acreditar todas las condiciones de trabajo que deberán constar en dicho documento. Además de que la ley establece una presunción laboral entre el que presta un servicio y el que lo recibe.

Por otro lado, en el párrafo 1024, se señala que en México se está examinando una propuesta para enmendar el parte IV del artículo 64 de la Ley General de Salud sobre la provisión de capacitación para fortalecer la competencia técnica de las parteras tradicionales, quienes solo participan en el evento del parto, en la que se reclama que dichas trabajadoras reciban un salario decente en reconocimiento de su labor. Sin duda, puede ser un reclamo justo el hecho de que se le reconozca un salario decente, si es que están vinculadas a una relación laboral.

Sin embargo, el órgano constitucional tripartito para analizar si se requiere que se proteja el salario mínimo que debería recibir la persona que ejerza dicho oficio, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, quien no se ha pronunciado al respecto. Además, en nuestro país existe un proceso en el que el salario mínimo general desde 2017 se ha venido ajustando anualmente en forma progresiva para llegar a la meta de que quienes reciben dicho salario puedan cubrir en el seno familiar las necesidades alimentarias y no alimentarias.

En el párrafo 1054 se señala que el Gobierno de México manifestó la intención de ratificar el Convenio núm. 149. Al respecto, queremos señalar que hasta el momento no existe diálogo tripartito en el que se haya convocado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a reuniones de sesiones de trabajo y discusión para tal fin, que son las que permitirán una consulta efectiva y, abonar en su caso, para decidir qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y que mediante ese diálogo social sea esa la herramienta y camino para poder decidir si se promueve o no la ratificación de este convenio.

Miembro trabajadora, Australia - En nombre del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), me gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por haber elaborado el Estudio General, y subrayar el papel fundamental que deben desempeñar los Gobiernos a la hora de garantizar el trabajo decente para el personal de enfermería.

La Comisión de Expertos observa que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado la escasez existente de trabajadores sanitarios, incluido el personal de enfermería, y señala que se estima que en 2030 habrá un déficit mundial de 13 millones de enfermeras y enfermeros. Esto hace

que el objetivo del Convenio núm. 149 —que los Estados Miembros proporcionen educación y formación, y condiciones de empleo y de trabajo que atraigan y retengan al personal de enfermería— sea más pertinente que nunca.

En el informe se señala que Australia se encuentra entre los principales países de destino de la OCDE que reciben a enfermeras y enfermeros migrantes formados en el extranjero junto con Nueva Zelandia, Suiza, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, el Canadá, Alemania y los Estados Unidos. El número de enfermeros y médicos migrantes en la OCDE ha crecido un 60 por ciento desde 2004, y Australia registra la mayor proporción de enfermeras y enfermeros nacidos en el extranjero de la OCDE, con más del 30 por ciento. Australia depende desde hace tiempo de las enfermeras y los enfermeros internacionales, quienes contribuyen enormemente a nuestra economía del cuidado, pero la migración no debe sustituir a una planificación adecuada de la fuerza de trabajo nacional.

La excesiva dependencia de una fuerza de trabajo internacional para la economía del cuidado, señala la Comisión de Expertos, puede agravar la ya aguda escasez de enfermeras y enfermeros que hay en algunos países, especialmente en los de bajos ingresos: la OMS indica que es en los países de ingresos bajos y medianos bajos donde hay más escasez. El objetivo debe ser que los países desarrollen una fuerza de trabajo del sector del cuidado sostenible, y para ello es fundamental la planificación de la fuerza de trabajo nacional, la educación y la formación, y las estrategias de atracción y retención que reduzcan la necesidad de depender sistemáticamente de otros países para cubrir la necesidad de personal de enfermería del país. El diálogo transfronterizo entre los países de destino y los de origen también es fundamental para garantizar el suministro de mano de obra en todos los países y es crucial que se apliquen medidas para proteger a los trabajadores migrantes de la explotación.

Los Gobiernos deben invertir en la formación de más enfermeras y enfermeros a nivel nacional y apoyar su transición al sector del cuidado, así como retenerlos en el sector garantizando un salario y unas condiciones de trabajo decentes, puestos de trabajo seguros y una progresión profesional. Los Gobiernos también deben redoblar sus esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres, por ejemplo, ofreciendo guarderías accesibles y asequibles.

Por último, quería profundizar en el punto del Estudio General relativo a la atención a las personas mayores. La Comisión de Expertos señala que el trabajo de los cuidadores que prestan atención en instituciones, por ejemplo, en residencias de ancianos, se ha visto gravemente afectado por la pandemia, ya que estas han registrado una elevada proporción de infecciones y muertes, e indica que se trata de un trabajo muy infravalorado. Los Gobiernos deben abordar la infravaloración sistémica del trabajo de enfermería y del cuidado, que está estrechamente relacionada con el hecho de que haya una elevada proporción de mujeres en el sector. La Comisión de Expertos también se refirió a la Comisión real australiana sobre la calidad y la seguridad de los cuidados a las personas mayores, que se creó en 2018 para investigar acerca de la calidad y la seguridad de la atención a la tercera edad y que presentó su informe en 2021. Dicha comisión descubrió que la atención a las personas mayores en Australia carece de personal suficiente y que se infravalora a estos trabajadores. Entre sus recomendaciones, se contaban el aumento de la formación y el desarrollo profesional del personal, así como la mejora de los salarios y las normas del trabajo en el ámbito del cuidado de las personas mayores.

Los sindicatos instaron al anterior Gobierno australiano a que actuara de acuerdo con estas recomendaciones y pusiera en marcha un plan para solucionar los problemas sistémicos del sector mediante la imposición de unos niveles mínimos de personal, una combinación

requerida de aptitudes y calificaciones, requisitos de formación obligatorios y condiciones de trabajo decente que incluyan un aumento de la remuneración para valorar la importante labor de los trabajadores de la atención a las personas mayores.

Me complace decir que, el 21 de mayo, los australianos eligieron un nuevo Gobierno, que se ha comprometido a garantizar que haya más cuidadores y que dispongan de más tiempo para atender a las personas que lo necesitan, a asegurar una combinación de competencias, que incluya la presencia de enfermeras y enfermeros colegiados las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en las residencias de ancianos, y a apoyar un aumento salarial para los trabajadores de este ámbito. Esperamos que estas medidas, una vez aplicadas, constituyan un paso importante hacia el cumplimiento del objetivo establecido en el Convenio núm. 149 de proporcionar una educación, una formación y unas condiciones de empleo y de trabajo adecuados para atraer y retener al personal de enfermería.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - Côte d'Ivoire desea alabar la calidad del Estudio General presentado por la Oficina Internacional del Trabajo y se felicita por el tema del mismo, abordado en esta reunión de la Conferencia.

Côte d'Ivoire también quiere agradecer los esfuerzos realizados por todos los mandantes para promover la justicia social a través del trabajo decente. El derecho a un trabajo decente procede del objetivo 8 de los ODS, conforme al cual se invita a los Estados a revisar y reorganizar sus políticas económicas y sociales con el fin de contribuir a eliminar completamente la pobreza.

En este sentido, el Gobierno de Côte d'Ivoire vela, sobre la base de un tripartismo maduro y dinámico, por el desarrollo del diálogo social, clave para la consolidación de la democracia social. Gracias a estos esfuerzos, en la actualidad, los órganos de diálogo social funcionan y permiten debatir en profundidad cuestiones urgentes en relación con el mundo del trabajo, como las inscritas en el orden del día de esta reunión.

Consciente de las dificultades que vive a diario el personal sanitario en general y el personal de enfermería en particular, actores clave de la economía del cuidado del prójimo, y de la importancia de que el personal de enfermería tenga un trabajo decente, el Gobierno de Côte d'Ivoire ha puesto en marcha dos ciclos del Plan nacional de desarrollo sanitario (2021-2025), con el que se pretende, entre otras cosas, reforzar la calidad de las instituciones y la buena gobernanza, así como acelerar el desarrollo del capital humano y del bienestar social.

Este plan, que se suma a los logros del primer plan, de 2011, ha permitido una contratación a gran escala de personal sanitario con el fin de reducir el déficit de recursos humanos. Así, la proporción de enfermeros con respecto a los habitantes ha pasado de un enfermero por cada 6 467 habitantes en 2011 a un enfermero por cada 2 202 habitantes en 2019, lo que se ajusta a las normas fijadas por la OMS, es decir, un enfermero por cada 5 000 habitantes.

También se ha procedido a la mejora del tratamiento del personal de enfermería y, sobre todo, se han reforzado los órganos de regulación del gremio con la creación de la Orden Nacional de Enfermeros y Enfermeras de Côte d'Ivoire.

Además, el Gobierno ha procedido a la aprobación de la Ley núm. 2019-677, de 23 de julio de 2019, relativa a la orientación de la política de salud pública de Côte d'Ivoire, la cual se basa en los principios de equidad, igualdad, justicia social, ética, solidaridad nacional, rigor, transparencia e innovación.

La política nacional de salud garantiza el derecho a la salud de todos los ciudadanos. Proporciona orientaciones sobre la prevención y la promoción de la salud, así como disposiciones para ofrecer a la comunidad, de forma permanente, una atención sanitaria de calidad aceptable para todos y accesible para todos.

Asimismo, se ha aprobado La ley relativa a la reforma hospitalaria de Côte d'Ivoire en el marco de la puesta en marcha de la nueva gobernanza de los establecimientos hospitalarios.

Por último, se han renovado muchas infraestructuras sanitarias, aprovechando la dinámica de la implantación de la cobertura sanitaria universal.

En lo referente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es cierto que el trabajo, en determinadas situaciones, en lugar de permitir la realización personal, se presenta como un resurgimiento de las prácticas que bien pueden asemejarse a una «esclavitud contemporánea», pero el Gobierno de Côte d'Ivoire no escatima ningún esfuerzo para inscribir las preocupaciones de estos trabajadores entre sus iniciativas. Esta voluntad reafirmada, sobre todo en esta fase de salida de la crisis de la COVID-19, se traduce en la puesta en marcha del programa social del Gobierno denominado PSGOUV, y en particular de los ejes 3, 4 y 5 del segundo ciclo; en la valorización del capital humano, convirtiendo al ciudadano en un actor de desarrollo satisfecho que contribuye, con su trabajo, a la creación de la riqueza del desarrollo del país, mediante un sistema eficaz de calidad; y en la adaptación de los programas y las políticas sectoriales a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT, lo que ha permitido la ejecución de una estrategia nacional integrada de transición de la economía informal a la economía formal mediante la aceleración del proceso de aplicación del mecanismo legislativo y reglamentario relativo al mundo del trabajo.

Los retos que se plantean son numerosos. Estos abarcan desde el fortalecimiento de las capacidades de nuestras administraciones a la inclusión de estas cuestiones en nuestros mecanismos nacionales, teniendo en cuenta las realidades nacionales. La sinergia de las acciones recomendadas en el Estudio General de la Comisión de Expertos ofrece una oportunidad que hay que aprovechar, y Côte d'Ivoire está dispuesto a hacerlo.

Para los países africanos, y en particular para Côte d'Ivoire, no habrá desarrollo económico sin una mayor productividad, pero no habrá una mayor productividad sin empleos decentes y una mejor protección social para todos, sin distinción de profesiones.

Miembro empleador, Bélgica - El presente Estudio General constituye una excelente ocasión para que muchos Estados ratifiquen los Convenios núms. 149 y 189, y los protocolos correspondientes. Las tasas de ratificación de estos dos Convenios siguen siendo especialmente bajas. La COVID-19 ha puesto de manifiesto el papel esencial que desempeñan la profesión de enfermería y el trabajo doméstico en la prestación de cuidados a los demás y, sobre todo, en términos más generales, en el mantenimiento de las actividades económicas en toda la sociedad.

Bélgica es uno de los 13 países que ya ha ratificado estos dos convenios y cuya legislación nacional es conforme a ellos. En lo que respecta a Bélgica, en el Estudio General se ponen de manifiesto algunas buenas prácticas.

En primer lugar, cabe destacar el sistema de vales de servicio, que existe en las tres regiones del país. El trabajo de los empleados domésticos que responden a las necesidades de los hogares se regula por un conjunto de convenios colectivos sectoriales, como se explica en el Estudio General. La financiación es doble: por un lado, hay una subvención de los poderes públicos regionales y, por otro, una contribución de 9 euros por hora a cargo de los beneficiarios.

Este sistema está muy extendido y es muy apreciado: ayuda a los beneficiarios a organizar mejor su vida profesional y familiar, y ha acabado con el trabajo informal creando más de 150 000 empleos regulares. Sin embargo, los retos siguen siendo numerosos, ya que se trata de un sector subvencionado y estrictamente regulado.

Además, en el Estudio General se subraya que los demás tipos de trabajadores domésticos están amparados por la ley y que sus condiciones de trabajo se regulan mediante convenios colectivos, celebrados en el marco de otras tres comisiones paritarias, al margen de la que se ocupa de los vales de servicio. Estas son órganos consultivos y parcialmente reglamentarios compuestos por representantes de los empleadores y de los sindicatos (en Bélgica hay 170 comisiones paritarias, pero la Comisión de Expertos menciona en este caso las que son competentes, en particular para actividades de jardinería, conserjería y atención a enfermos).

Resaltamos que en Bélgica el personal de enfermería está muy protegido por un conjunto de leyes y convenios colectivos sectoriales. Los desafíos señalados por el Estudio General en lo relativo al personal de enfermería surgen también en nuestro país.

En particular, destacamos los siguientes retos: la duplicación de las necesidades de atención sanitaria de aquí a 2030, es decir, en tan solo ocho años; la escasez de trabajadores altamente calificados, a la que ya no se encuentra solución en la actualidad, y que puede poner en peligro, a corto plazo, la calidad de la atención sanitaria; la atracción de una mano de obra extranjera que venga de países lejanos, si bien las migraciones no son la solución milagrosa, ya que crean problemas de escasez en el país de origen; y la mejora de las condiciones de trabajo, que sigue siendo un reto crucial, incluso en los países industrializados, en los que los hospitales privados y públicos se enfrentan a costos fijos cada vez más elevados.

En nuestras sociedades envejecidas, la prevención de las enfermedades debe convertirse en una prioridad política, y el cuidado de las personas debe valorarse y considerarse como una inversión en la sociedad, en lugar de como un simple gasto que grava el presupuesto público.

Como el Grupo de los Empleadores ya ha tenido ocasión de resaltar durante la discusión general, es crucial que los interlocutores sociales nacionales puedan utilizar la cláusula de flexibilidad del artículo 4 del Convenio núm. 98, que permite a los empleadores y a los trabajadores, en los sectores y en las empresas, encontrar medios de aplicación de las normas que se adapten a sus condiciones, prácticas y tradiciones nacionales en materia de relaciones laborales.

Miembro gubernamental, Colombia - Para Colombia la economía del cuidado es de vital importancia. En nuestro país 30 millones de personas realizan labores de cuidados de niños, adolescentes, adultos y mayores, y población con discapacidad. Por esa razón en el Plan Nacional de Desarrollo, se estableció como una prioridad.

Es importante señalar que, como prevé el Estudio General, las trabajadoras domésticas representan un papel fundamental dentro de la economía del cuidado. Por ello en nuestro país hemos tomado importantes medidas en la legislación y en la práctica para garantizar el trabajo decente tal como lo indica el Convenio núm. 189, ratificado por Colombia.

Contamos con una mesa de diálogo para la implementación del Convenio, hemos capacitado, en formación para el trabajo, mediante inspecciones móviles que son un programa implementado por el Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional y que también tiene cobertura en todo el territorio cuyo objetivo es lograr la difusión de las garantías laborales y proveer de información a los diferentes actores sociales sobre los derechos fundamentales. Hemos entonces incentivado el respeto integral al sector laboral capacitando a trabajadores,

empleadores y comunidad en general y, con este enfoque, se han capacitado a más de 726 trabajadores y trabajadoras domésticas que asistieron a las diferentes convocatorias en 22 departamentos, 29 municipios con una cobertura amplia de difusión también en las diferentes emisoras municipales con transmisión directa en las actividades de trabajo doméstico.

Lo que hacía falta para que los y las trabajadoras domésticas estuvieran en igualdad de condiciones de los demás trabajadores era la prima de servicio, prestación que desde 2016 se otorga también para estos trabajadores.

Teniendo en cuenta la vulnerabilidad que en este ámbito tienen los trabajadores migrantes en nuestro país, se han realizado importantes esfuerzos para la protección de los mismos. Se expidió el Estatuto de Protección Temporal que proporciona un permiso especial para acceder al trabajo en igualdad de condiciones que los nacionales y contamos con una estrategia de integración socioeconómica. Asimismo, se han capacitado a los inspectores del trabajo al respecto.

En relación con el personal de enfermería, queremos resaltar la importancia de este grupo de trabajadores, la pandemia recalcó la necesidad de garantizar que el personal de salud cuente con condiciones de trabajo cada vez mejores. En Colombia, la Ley núm. 2-66, de 1996, reglamenta el ejercicio de la profesión de enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control del ejercicio profesional y las obligaciones y derechos que se derivan de su aplicación.

Las condiciones en relación con la jornada laboral, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de maternidad y la licencia de enfermedad se encuentran reglamentadas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y son garantizadas mediante las funciones de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, nuestro país ha decidió ratificar el Convenio núm. 149, creemos que con esta medida se continuará garantizando el trabajo decente para este personal de enfermería.

Además de lo anterior y antes de terminar, quiero contarles que, en el acuerdo nacional estatal suscrito por Colombia el pasado agosto de 2021, se acordó la presentación de un proyecto de ley concertado con las organizaciones firmantes del acuerdo para proponer un nuevo régimen de carrera administrativa para el sector salud, donde se verá beneficiado el personal de enfermería, con lo cual, se busca la estabilidad de estos profesionales en el sector salud en Colombia, pues todos conocemos su labor fundamental.

Miembro trabajadora, República de Corea - Como señala la Comisión de Expertos, la economía del cuidado tiene potencial como fuente importante de empleo y oportunidades de trabajo decente, especialmente para las mujeres. El estallido de la pandemia del COVID-19 brindó la oportunidad de revisar la percepción social del trabajo del cuidado, que ha sido infravalorado. La crisis sanitaria y social, gestionada gracias al inmenso sacrificio de los cuidadores, sacó a la luz varios problemas de la economía del cuidado.

Me gustaría destacar algunas cuestiones examinadas por la Comisión de Expertos, basadas en la situación de la República de Corea.

En primer lugar, la Comisión de Expertos sugirió que existía una estrecha y compleja correlación entre las malas condiciones de trabajo del personal de enfermería, su baja satisfacción laboral y la persistente escasez de enfermeras. Esto es exactamente lo que ocurre en la República de Corea. El problema no estriba en la escasez absoluta de licenciados en

enfermería, sino en las bajas tasas de actividad entre ellos. Según las estadísticas del Ministerio de Salud y Bienestar, solo el 51,9 por ciento de los licenciados en enfermería tenían trabajo en hospitales e instituciones médicas. Esta proporción es aún más reducida en el caso de los auxiliares de enfermería, con un 26 por ciento, y solo un 8 por ciento en el caso de las matronas. La tasa de dimisión voluntaria de las enfermeras es del 15,2 por ciento, tres veces superior a la media de todas las profesiones. Según el Sindicato Coreano de Trabajadores Médicos y de la Salud (KHMU) y la Confederación Coreana de Sindicatos de los Servicios Públicos y del Transporte (KPTU), la proporción de personas con menos de tres años de ejercicio en la profesión de enfermería que renunciaron a sus puestos en 2009 fue del 67 por ciento. Se cree que los motivos de estas renuncias fueron las malas condiciones de trabajo, los bajos salarios y la elevada intensidad del trabajo. Entre otros factores, los horarios imprevisibles y el frecuente trabajo nocturno también explican las altas tasas de renuncia de los profesionales de la enfermería. En esta situación, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil están haciendo una campaña conjunta para mejorar los servicios sanitarios, así como las condiciones de trabajo del personal de enfermería, estableciendo la obligación legal de que se cumpla una determinada proporción de enfermeras por paciente. Corresponde al Gobierno la función de instaurar este marco legal.

En segundo lugar, tal y como subrayó la Comisión de Expertos, el aumento de las modalidades atípicas de empleo en la economía del cuidado provoca déficits de trabajo decente. En la República de Corea, debido a la precariedad del empleo, los trabajadores del cuidado para diversas instituciones o en hogares individuales se enfrentan a la inseguridad y los bajos salarios, a la discriminación, la escasa protección frente a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y la violencia y el acoso laboral. En mayo de 2021 se adoptó una nueva legislación sobre la mejora y la protección de los trabajadores domésticos, que entrará en vigor próximamente. Sin embargo, solo cubre a los trabajadores domésticos empleados por una empresa certificada por el Gobierno y establece un nivel de derechos y protección inferior al de otros trabajadores. Los trabajadores domésticos que han firmado contratos individuales, con instituciones no certificadas por el Gobierno o con plataformas en línea, etc., siguen estando excluidos de la nueva legislación, así como de la actual Ley de Normas del Trabajo. Al tiempo que recuerdo que los Convenios núms. 149 y 189 y sus recomendaciones conexas prevén la igualdad de trato de los trabajadores domésticos y del personal de enfermería con respecto a los demás trabajadores, me gustaría subrayar que, tal como se establece en los Convenios, debe proporcionarse protección laboral, incluida seguridad social, a todo el personal de enfermería y a los trabajadores domésticos, con independencia de su situación laboral y de sus modalidades de trabajo.

Por último, tanto el Convenio núm. 149 como el Convenio núm. 189 destacan la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva como piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98 se aplican también a todos los trabajadores domésticos y al personal de enfermería. En la República de Corea, estos dos últimos convenios entraron en vigor el 20 de abril de 2022. Sin embargo, todavía existen obstáculos legales y prácticos para el pleno disfrute de estos derechos por parte del personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, con la amplia definición de «empresas públicas esenciales», que comprende los hospitales privados y públicos, y el sistema de «mantenimiento de los servicios esenciales», que funciona de forma injusta, la ley actual impone excesivas restricciones al derecho constitucional de acción colectiva del personal de enfermería. La nueva legislación sobre trabajadores domésticos no menciona claramente el derecho a afiliarse y constituir sindicatos ni a la negociación colectiva, y la mayoría de los trabajadores domésticos siguen estando excluidos

de esta nueva ley, lo que les impide ejercer sus derechos. Una vez más, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos habilitantes. Para hacer frente al déficit de trabajo decente que prevalece en la economía del cuidado, todos los trabajadores domésticos y el personal de enfermería, sin ninguna distinción, deberían tener garantizados estos derechos, incluso en función de su situación laboral.

Miembro gubernamental, Argentina - Felicito a la Comisión de Expertos por el Estudio General en tratamiento que, sin duda, brinda un análisis exhaustivo del estado de la legislación y la práctica respecto a los trabajadores de la economía del cuidado; tomando como referencia el Convenio (núm. 149) y la Recomendación (núm. 157) sobre el personal de enfermería, 1977 y el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

La pandemia puso en evidencia el carácter fundamental de estas tareas necesarias para que la vida misma pueda existir mostrando claramente la interdependencia que tenemos las personas de cómo necesitamos ser cuidados y cuidar para que la sociedad exista y todo el esfuerzo que esto lleva. Estas tareas por mucho tiempo invisibilizadas se ubicaron en el centro de la escena pública, el Estudio General ha llegado en el momento oportuno.

A raíz de la pandemia del COVID-19 se puso de relieve a nivel mundial la importante función que cumple el personal de enfermería y otros trabajadores del sector de la salud. Respecto al personal de enfermería, se ha destacado: la función esencial que desempeña el personal de enfermería y partería en las prestaciones de servicios de salud a sus comunidades; la acuciante necesidad de poner remedio a la persistente escasez del personal de enfermería en todo el mundo; y la necesidad de contar con un número suficiente de personal de enfermería calificado.

El personal de enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector de la salud, ya que representa aproximadamente el 59 por ciento de la fuerza de trabajo de dicho sector. Las mujeres representan el 89 por ciento del personal de enfermería en todo el mundo. Las mujeres están más expuestas al riesgo de infección, estrés y otros riegos por la mayor presencia de mujeres en las ocupaciones del sector sanitario que están en la primera línea de atención: enfermeras, auxiliares de enfermería, técnicas, asistentes, gerontólogas. Está previsto que la demanda de trabajadores del sector de la salud prácticamente se duplique de aquí al año 2030, lo que agravaría significativamente los déficits existentes de personal de enfermería calificado. Se ha observado en el Estudio General que, el hecho de que los países de ingresos más elevados dependan excesivamente de personal de enfermería migrante en detrimento de la oferta de personal de enfermería en los países de ingresos más bajos podría socavar los sistemas de salud de estos últimos, lo que daría lugar a una falta de personal grave y a peores resultados en materia de salud. Los sistemas de salud y de atención sanitaria del mundo están experimentado rápidos cambios y el personal de enfermería y otros trabajadores de la salud se enfrentan a problemas y preocupaciones comunes a raíz de estos cambios.

Respecto a los trabajadores y trabajadoras domésticas, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los más de 75 millones de trabajadores domésticos del mundo. Los trabajadores domésticos son en su mayoría mujeres, el 76,2 por ciento están ocupadas en el empleo informal. Muchos trabajadores domésticos son también migrantes con frecuencia con empleo precario informal lo que aumenta el riesgo de explotación y abuso. Además, las trabajadoras domésticas migrantes, que a menudo proceden de poblaciones desfavorecidas, tienen más probabilidades de ser víctimas de discriminación, lo que agrava su vulnerabilidad. Se ha visto que los trabajadores domésticos han sido particularmente vulnerables a la exposición a la COVID-19 y a menudo no han tenido acceso adecuado a

equipos de protección personal, ni a servicios de salud, ni a la protección social en caso de infección. Durante la pandemia, muchos trabajadores domésticos residentes en el hogar de su empleador y en situación de migrantes fueron despedidos sin preaviso por sus empleadores por temor a la infección, y muchos de ellos quedaron abandonados a su suerte en la calle a menudos sin medios para poder regresar a sus países de origen. En cambio, a otros trabajadores de esas mismas características se les prohibió dejar los hogares de sus empleadores, por lo que con frecuencia tuvieron que trabajar un número excesivo de horas sin poder tomarse licencias ni disponer libremente de su tiempo de descanso. En general, los trabajadores domésticos, tanto nacionales como migrantes, se han visto sumamente afectados por la pandemia que ha agravado los problemas existentes, como las condiciones de los trabajadores pobres, la violencia y los abusos.

El porcentaje de mujeres que cuentan con equipos de protección es menor al de los hombres. En este contexto rápidamente descrito, corresponde destacar el papel central que deben desempeñar los Gobiernos en las mejoras de las condiciones de empleo, de trabajo y de vida de las enfermeras, enfermeros y de los trabajadores y trabajadoras domésticas, a través de: marcos jurídicos e institucionales sólidos con medidas correctoras concretas, incluidas las relativas a la desigualdad de género; un seguimiento eficaz de las leyes y políticas; así como recursos accesibles y efectivos para todos los trabajadores.

Cabe prestar especial atención a la dimensión de género, así como a la naturaleza y el impacto de los cambios en la estructura y la organización del trabajo de la economía del cuidado de personas. El porcentaje de informalidad de las mujeres es mayor al de los hombres y esto implica un menor acceso a los mecanismos de protección esenciales (accidentes, enfermedades profesionales). El Estado tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas. Resulta fundamental promover políticas públicas en clave igualitaria.

Los problemas de violencia y desigualdad en el sector nunca deben ser leídos como temas individuales, sino que son y deben ser de interés público y político para toda la sociedad. Todos los instrumentos de la OIT que se examinan establecen el principio de la igualdad de trato de los trabajadores domésticos y de las enfermeras con los demás trabajadores. Por lo tanto, la protección laboral debe aplicarse a todos los trabajadores domésticos y a todos los enfermeros, independientemente de su nacionalidad o estatus o régimen laboral.

La Argentina ampara el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, así como el derecho a la negociación colectiva pues entiende que deben garantizarse a todos los trabajadores sin distinción e independientemente de su situación laboral o de su nacionalidad. Por ello, desde el inicio de la gestión, el Gobierno decidió ubicar las tareas de cuidado en el centro de las políticas públicas.

Conforme a distintas normas nacionales, las enfermeras y enfermeros tienen competencia para participar en diversas áreas de la política. Quiero resaltar que la Argentina se encontraba al comienzo de la pandemia en duras condiciones, con una estructura económica muy difícil. Se adoptaron políticas activas para proteger a los trabajadores del servicio doméstico y del servicio de salud. Se ha preservado el valor de salud cuidando a la persona.

El Gobierno ha adoptado políticas activas y las medidas necesarias para contribuir a garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos. La Argentina acoge con satisfacción el trabajo de la Comisión de Expertos y espera que el Estudio General contribuya a mejorar la situación de los actores claves en la economía del cuidado de las personas.

Miembro gubernamental, Cuba - El Gobierno de Cuba reconoce el acierto de incluir los instrumentos mencionados en el Estudio General de la Comisión de Expertos, fundamentalmente por el deber de enaltecer la labor de este personal en el enfrentamiento a la pandemia de COVID-19, a pesar de los riesgos a los que se expusieron. El Estudio General que se presenta constituye una herramienta de trabajo.

Cuba cumple las disposiciones del Convenio núm. 149 y del Convenio núm. 189 y cuenta con la normativa para implementar ambos instrumentos internacionales del trabajo. El sistema de salud cubano es universal, gratuito y accesible a todos los ciudadanos. La organización de la salud pública es responsabilidad del Estado y se realiza a través del Ministerio de Salud Pública y otras instituciones.

Se cuenta con el Departamento Nacional de Enfermería, que es una unidad organizativa donde se desarrollan las funciones normativas, metodológicas y de control, así como con las regulaciones de la práctica de enfermería en todos los niveles del Sistema Nacional de Salud. En mi país, el personal de enfermería recibe protección laboral y salarial que incluye cuando laboren horario nocturno y en condiciones especiales de trabajo, así como protección de seguridad social.

Los trabajadores domésticos en el sector no estatal también son protegidos. Esto formaliza las relaciones de trabajo mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas. Se garantizan sus derechos fundamentales de trabajo y se prevén los derechos mínimos que debe garantizar el empleador, como la jornada de trabajo diaria de 8 horas y que no excede el límite de 44 horas semanales. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas como mínimo. También se garantizan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tal como establece el Código del Trabajo cubano.

Como parte de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, hasta el 2030 se avanza en el programa de trabajo digno y el proyecto de trabajo no remunerado, que se plantea entre otros aspectos, establecer las bases de un sistema nacional para el cuidado integral de la vida.

Cuba expresa su compromiso de continuar cumpliendo con la letra de los Convenios núms. 149 y 189, aun cuando nuestro país no es Estado parte en los mismos.

Miembro trabajador, Argentina - Las normas laborales, la protección social en general, surgen como consecuencia de la necesidad de contrarrestar un perjuicio causado a la parte más débil de la relación contractual. El derecho del trabajo no es una ciencia de laboratorio. Es muy difícil prever un resultado y diseñar un dispositivo antes de que se produzca el conflicto que requiere del remedio legal. Siempre primero está el problema y luego la lucha, porque nunca el poder otorga derechos sin lucha, se obtiene de la conquista del derecho que repara el daño y pone justicia. Cuando en 2018 en esta Comisión, analizamos el Estudio General *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, pese a que la Comisión de Expertos nos advertía de la inminencia de serios conflictos laborales por el impacto de la digitalización, no nos detuvimos a formular propuestas sobre las necesidades de regulación del teletrabajo.

Era algo que en ese momento no nos parecía un problema que necesitara solución concreta y apenas unos meses después asistimos y fuimos protagonistas de una emergencia que nos confinó a teletrabajar masivamente, en las peores condiciones y sin ningún tipo de respeto a los derechos laborales.

Fallamos. No podemos repetir la experiencia en este debate, no podremos argumentar esta vez, cierto desconocimiento que nos inhiba de tomar decisiones en tiempo real. Hoy analizamos un Estudio General que titula una necesidad que ya nos era conocida antes de la pandemia, pero que sin lugar a dudas se magnificó frente a la crisis sanitaria.

Estamos frente a un conflicto actual urgente que nos explotó en la cara. Quienes estuvieron y están en la línea del frente, cuidándonos en los hospitales y en nuestras casas, quienes estarán cuidándonos ante la inminencia de nuevos problemas, trabajan en condiciones horribles, sobreexplotados, con jornadas extenuantes y bajos salarios. No podemos esperar, debemos hacer algo ya, ahora, tomar acuerdos y darnos políticas activas. El Estudio General nos anima a garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos y del cuidado de personas.

Hagámoslo, no nos quedemos en los documentos y los discursos, no nos perdamos en la burocracia; hay que adoptar decisiones y poner en marcha con toda su fuerza el rol normativo de la OIT motorizado por el consenso tripartito. Cuidemos a quienes nos cuidan; devolvamos un poco de todo lo que recibimos durante la pandemia; que los aplausos nocturnos de agradecimiento en las capitales globales al personal de cuidado se conviertan en una manta protectora que los abrigue y los cuide a ellos.

El informe es claro: 1) hay malas condiciones de trabajo en el sector de enfermería y cuidados; 2) hay una clara necesidad de inversión pública en el sector, son categóricas ambas afirmaciones de la Comisión de Expertos, no nos dejan lugar a discursos contemplativos, y 3) esta vez por la positiva, la Comisión de Expertos afirma que si hacemos las cosas bien tenemos un enorme potencial de empleo, especialmente para las mujeres trabajadoras, remarco, si hacemos las cosas bien.

Propuestas: debemos rápidamente revisar los instrumentos de la OIT para actualizarlos y brindar protección adicional a este colectivo de trabajadores; los Gobiernos deben asumir compromisos exigibles en esta casa, para generar cambios sensibles que mejoren las condiciones de empleo, de trabajo, de vida del personal de enfermería, cuidados y trabajadores domésticos; hay que diseñar en los Estados, con cooperación técnica adecuada y en procesos de diálogo social institucionalizados, marcos jurídicos e institucionales sólidos y medidas correctoras concretas. Debemos contemplar la particularidad de un sector con un alto impacto de trabajo migrante, con altos niveles de informalidad, feminizado mayoritariamente, en donde operan todas las variables de la desigualdad de género; y, por supuesto, debemos garantizar el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, así como el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga.

Debemos animar al Consejo de Administración con las conclusiones de este debate a convertir este importante y completo Estudio General de la Comisión de Expertos en una guía para la priorización de la agenda de la OIT y avanzar decididamente en el cuidado de quienes nos cuidan.

Miembro gubernamental, Kenya - El examen del Convenio núm. 149 y su Recomendación núm. 157 y del Convenio núm. 189 y su Recomendación núm. 201, en el Estudio General, es muy oportuno. Nos ofrece la oportunidad de examinar la situación de la aplicación por parte de los Estados Miembros, tanto en la legislación como en la práctica, de los dos convenios, en un momento en el que existe una creciente demanda de servicios de cuidados derivada de las múltiples dificultades que afronta el mundo del trabajo y de la presión provocada por la pandemia de la COVID-19.

Observamos que, a pesar de la importante contribución de los trabajadores del sector de los cuidados a la economía, en general, estos tienen que afrontar diversos déficits de trabajo decente, que abarcan desde la inadecuada protección de sus derechos laborales, la discriminación, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, hasta el acoso sexual, la presión psicológica de la sobrecarga de trabajo o la falta de representación y de negociación colectiva, entre otros.

Los debates nos ayudarán a examinar por qué los citados instrumentos han registrado un número relativamente bajo de ratificaciones por parte de los Estados Miembros a pesar de llevar ya bastante tiempo en vigor. Se han registrado 41 ratificaciones para el Convenio núm. 149, y 35 ratificaciones para el Convenio núm. 189. Son cifras preocupantes si se tiene en cuenta el gran y creciente número de trabajadores de la economía del cuidado y el difícil papel que han seguido desempeñando como trabajadores de primera línea en la lucha contra la pandemia del COVID-19.

Aunque muchos de los Estados Miembros aprecian la contribución fundamental de estos trabajadores a sus economías nacionales y están adoptando medidas para mejorar sus condiciones de trabajo, no son muchos los que han expresado su deseo de ratificar los dos instrumentos. Nos corresponde a nosotros, como Organización, examinar las disposiciones de los instrumentos en el marco del mecanismo de examen de las normas con miras a adoptar las medidas necesarias para promover su ratificación.

Kenya propone que la Oficina preste asistencia técnica a los Estados Miembros que estén dispuestos a considerar la ratificación, así como un aumento del programa y del presupuesto de la Organización destinado a las campañas de promoción y sensibilización.

En conclusión, y como forma de abordar las lagunas detectadas en los instrumentos y teniendo en cuenta la baja tasa de ratificaciones en el contexto del rápido aumento de los flujos migratorios, Kenya pide que la Organización esté dispuesta a proporcionar orientación y asistencia técnica a los Estados Miembros que deseen participar en marcos bilaterales y multilaterales destinados a abordar los déficits de trabajo decente que afrontan los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y el personal de enfermería durante el ciclo migratorio.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Ya han pasado más de diez años desde la adopción del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. El Estudio General nos permite hacer un balance de los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones. Lamentablemente, la situación de muchos trabajadores domésticos en el mundo sigue siendo desoladora: el trabajo doméstico está generalmente infravalorado y mal reglamentado, lo que hace que millones de trabajadores domésticos se encuentren sobrecargados de trabajo, mal pagados y desprotegidos.

En la práctica, la mayoría de las legislaciones nacionales no están consiguiendo proteger a los trabajadores domésticos:

- Casi la mitad de los trabajadores domésticos de todo el mundo no están cubiertos por los límites legales de las horas normales de trabajo, y los países en los que los trabajadores domésticos están excluidos del descanso semanal son también los que tienen un mayor número de trabajadores domésticos.

- A nivel mundial, solo el 35 por ciento de los trabajadores domésticos tiene derecho a un salario mínimo al menos igual al de los demás trabajadores. En general, las remuneraciones en el sector del trabajo doméstico son considerablemente más bajas que en otros sectores. La infravaloración del trabajo doméstico y la percepción estereotipada del papel de la mujer en la sociedad contribuyen a esta situación.

- Aunque en la mayoría de los países los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación general sobre seguridad y salud en el trabajo, la mera aplicación de la legislación general no es suficiente y las medidas deben adaptarse a las características específicas del trabajo doméstico y de los lugares de trabajo doméstico.
- La cobertura efectiva de la protección social de los trabajadores domésticos es todavía escasa. Todas las ramas de la seguridad social cubren solo el 6 por ciento del trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la cobertura porque no alcanzan el umbral mínimo de horas de trabajo establecido.

Así pues, la informalidad es una de las principales causas de estos déficits de trabajo decente. Como bien recuerda la Comisión de Expertos en el presente Estudio General, el 81,2 por ciento de todos los trabajadores domésticos siguen teniendo un empleo informal, lo que representa casi el doble de la proporción de empleo informal de otros empleados.

Mientras el trabajo doméstico esté depreciado, infravalorado y oculto en el sector informal, los trabajadores domésticos sufrirán malas condiciones de empleo, trabajo y vida.

En Sudáfrica, nuestras afiliadas han luchado por los esfuerzos para garantizar la protección legal y aumentar la visibilidad de los trabajadores domésticos para mejorar sus condiciones de trabajo:

- En Sudáfrica, por ejemplo, la Determinación sectorial sobre el sector de los trabajadores domésticos, de 1997, establece que un empleador debe proporcionar al trabajador doméstico, cuando este comience a trabajar, ciertos datos por escrito y que si el trabajador doméstico «no es capaz de entender las indicaciones escritas, el empleador debe garantizar que se le expliquen en su lengua y de una manera que el trabajador doméstico entienda».
- Esta misma Determinación sectorial establece los límites del tiempo de trabajo.
- Otro importante avance que merece la pena mencionar es que los trabajadores domésticos tienen ahora acceso a las prestaciones del seguro de desempleo y se están realizando esfuerzos para garantizar que también estén cubiertos en caso de lesiones laborales.

Así, recordamos que el objetivo del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 es garantizar que los trabajadores domésticos, una de las categorías de trabajadores más vulnerables, disfruten de los mismos derechos laborales y condiciones de trabajo que los demás trabajadores.

Hace mucho tiempo que deberían haberse adoptado medidas correctoras para garantizar el pleno reconocimiento y protección de sus derechos. Por ello, los Gobiernos deben adoptar disposiciones legislativas que garanticen la igualdad de derechos y protecciones a los trabajadores domésticos y, dadas las lagunas existentes en la práctica, garantizar la aplicación de este principio mediante medidas de ejecución más estrictas.

Así pues, en este sentido, la formalización es tanto un medio como una condición necesaria para lograr un trabajo y unas condiciones de vida dignas para los trabajadores domésticos. Pedimos a los Gobiernos que adopten las medidas necesarias, en colaboración con los interlocutores sociales, para hacer frente a la informalidad, a sus consecuencias negativas y a sus causas profundas, en consonancia con la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Por último, queremos hacer hincapié en el papel crucial de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico y en la necesidad de

redoblar los esfuerzos para garantizar que los trabajadores domésticos puedan ejercer su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a la negociación colectiva.

Miembro trabajadora, Grecia - Reafirmando nuestros comentarios a la Comisión de Expertos, la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE) reitera su preocupación por las persistentes lagunas en la protección y los derechos de los trabajadores de los cuidados de larga duración, incluido el personal de enfermería y los cuidadores remunerados y no remunerados (familia).

El sector de la asistencia en Grecia se enfrenta a grandes desafíos, principalmente la escasez de personal, los bajos salarios, las deficientes condiciones de trabajo y la falta de financiación, en gran parte debido a los recortes presupuestarios sociales y sanitarios durante la crisis económica. Como se señala en el informe de 2020 del Comité de Protección Social de la Unión Europea, Grecia sigue estando a la cola de la Unión Europea en cuanto a financiación pública, cobertura y prestaciones sanitarias, con un escaso acceso a los cuidados de larga duración.

Los ciudadanos que necesitan médicos recurren a menudo a pagos informales/ilegales (conocidos como «sobrecitos») que representan más de una cuarta parte de los pagos de bolsillo, lo que compromete gravemente el acceso equitativo a la asistencia sanitaria, la protección financiera y los estándares de profesionalidad. Esta situación, que la pandemia ha exacerbado, no desaparecerá, sino que se deteriorará más si cabe debido al impacto de la guerra en Ucrania y la crisis energética. Por lo tanto, recordamos que la inversión en la economía del cuidado y en las infraestructuras es crucial para garantizar un enfoque transformador que aborde las persistentes carencias en materia de cuidados y los déficits de trabajo decente a través de políticas de cuidados innovadoras que garanticen el acceso para todos y mejoren la igualdad de género y el acceso de las mujeres a los mercados de trabajo. Grecia necesita urgentemente un cambio transformador de este tipo, ya que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras tanto en el ámbito formal como en el informal.

Lamentablemente, sin embargo, el Gobierno griego no ha respetado sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 149, que ha ratificado. Esto ha afectado negativamente al personal de enfermería.

Aunque el Convenio establece la negociación colectiva y la plena participación de los trabajadores con sus representantes, desde 2016 no se ha celebrado ningún convenio colectivo sectorial en privado.

Desde 2009 los trabajadores de la sanidad pública han visto deteriorarse sus condiciones de trabajo y sus salarios, sufriendo recortes salariales y de pensiones impuestos unilateralmente. Mientras tanto, los empleadores del sector no garantizan una proporción adecuada de enfermeras por paciente y a menudo imponen un salario mínimo. La situación solo puede empeorar con la reciente transformación de la Inspección de Trabajo en una entidad independiente, libre de cualquier responsabilidad o control social.

El exceso de horas, la rotación de turnos, los bajos salarios, las duras condiciones de trabajo, así como las carencias en materia de contratación y formación, representan una pesada carga personal y profesional para el personal de enfermería en general, y para las enfermeras en particular.

Con la legislación actual, por ejemplo, tenemos tres turnos consecutivos de ocho horas: entre dos y cuatro enfermeras en el turno de mañana y solo una en los turnos de tarde y noche. Anteriormente, los turnos de mañana en los hospitales públicos contaban con entre cuatro y seis enfermeras, los turnos de tarde con tres o cuatro y los turnos de noche con dos o tres

enfermeras. Como demuestran los estudios y las pruebas que ya hemos aportado, estas condiciones han provocado numerosas dolencias y trastornos cognitivos y corporales crónicos en el personal de enfermería, incluido el estrés laboral, la ansiedad y, en última instancia, el riesgo de agotamiento.

Vemos con suma preocupación que Grecia carece de un régimen legal establecido para los cuidados de larga duración, lo que implica una gran dependencia de los cuidados informales administrados como cuidados atípicos o no remunerados de la familia. Más del 30 por ciento de la población adulta total proporciona cuidados informales al menos una vez a la semana. Las trabajadoras domésticas, en su mayoría no declaradas y no calificadas, se encargan de los cuidados en el hogar; provienen de grupos de inmigrantes o de categorías de ciudadanos móviles que son contratados por las familias sobre la base de acuerdos verbales.

Reiteramos nuestra enérgica objeción a la práctica de las denominadas enfermeras «exclusivas». Se trata en su mayoría de trabajadoras inmigrantes empleadas para un desempeño «equiparable al de un profesional de la enfermería». También hemos observado que los familiares de los pacientes que prestan servicios hospitalarios informales son cada vez más tolerados en los centros públicos. Durante la pandemia, estas prácticas inaceptables han cobrado fuerza en lugar de disminuir.

Estas zonas grises requieren un enfoque político cohesivo, prestando la debida atención a la certificación de competencias, la regularización y/o los procedimientos de permiso de residencia. Reiteramos la necesidad de que Grecia ratifique y aplique el Convenio núm. 189, junto con una política integral en materia de personal de enfermería y una estrategia nacional de cuidados.

Miembro trabajadora, Brasil - Comienzo recordando que la primera muerte por la COVID-19 en el Brasil fue la de una trabajadora del hogar a la cual sus empleadores le contagiaron el virus al regreso de un viaje en Europa, Cleonice Gonçalves.

En el Brasil durante la pandemia, el ingreso promedio de los trabajadores y trabajadoras cayó en un 8 por ciento. En los últimos años, la moneda brasileña perdió más de 30 por ciento de su poder adquisitivo. El costo del conjunto básico de alimentos tuvo un aumento aún mayor: en São Paulo ese aumento fue de casi el 50 por ciento. El precio del gas para cocinar, otro rubro básico, es el más alto del siglo y compromete casi el 10 por ciento del sueldo mínimo que hoy se sitúa alrededor de los 220 dólares de los Estados Unidos.

El Brasil es un caso raro de un país con altas tasas de inflación, interés y desempleo. La tasa de desempleo se sitúa en más del 11 por ciento. El trabajo informal bate récords y llega a casi el 50 por ciento de la población ocupada.

En el Brasil, el número de trabajadores y trabajadoras del hogar ha disminuido de 6,4 millones en 2019 a 4,9 millones el año pasado. Es importante señalar que las mujeres representan más del 90 por ciento de las personas dedicadas al trabajo del hogar y que más del 60 por ciento son negras. Es importante subrayar estos factores ya que se refieren a una realidad con desigualdades extremas y donde no ha hay sin reparación histórica y sin justicia social.

Datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE) muestran que el sueldo promedio nacional de los trabajadores y trabajadoras del hogar cayó de 924 reales a 876 reales, menos de 200 dólares, por debajo del sueldo mínimo. Es importante subrayar que los trabajadores y trabajadoras informales del hogar ganan cerca de 40 por ciento menos que los formales y que las trabajadoras y los trabajadores negros ganan, en promedio, hasta 15 por ciento menos.

La jornada laboral semanal promedio de los trabajadores domésticos es de 52 horas. Además, en 2022, cerca del 30 por ciento de las trabajadoras del hogar tenían menos de un año de trabajo y en la mayoría de las regiones del Brasil hubo un aumento de las trabajadoras del hogar que son cabeza de familia.

Además del desastre económico, el proyecto político del actual Gobierno es la destrucción de todos los derechos sociales y laborales conquistados por las luchas de la clase trabajadora brasileña. El Gobierno también impulsó recortes de gastos en educación y salud, una reforma de pensiones contra el derecho a una pensión digna; privatizaciones, retrocesos históricos en la lucha contra el trabajo infantil y en régimen de esclavismo; ataques a movimientos sociales y sindicatos y fomento de prácticas antisindicales, descoordinación política y negacionismo durante la pandemia con más de 666 000 muertos hasta ahora.

La marca del actual Gobierno es la flexibilización de la legislación ambiental, cierre de los consejos de participación social; iniciativas para fomentar el uso de las armas y la violencia policial; desprecio por las políticas para reducir las desigualdades racial y de género; un discurso prejuicioso contra la población LGBTQIA+ y, sobre todo, ataques sistemáticos a la democracia, los derechos humanos y el Estado democrático de derecho.

Miembro trabajadora de Indonesia - Indonesia tiene una de las mayores plantillas de trabajadores migrantes del mundo, de las cuales los trabajadores domésticos migrantes representan el grupo más numeroso. Alrededor de 4,5 millones de trabajadores domésticos indonesios trabajan en el extranjero, es decir, más de un tercio de todos los trabajadores migrantes indonesios. Una abrumadora mayoría de ellos son mujeres.

En busca de trabajos mejor remunerados para tener un nivel de vida superior para ellos y sus familias, obtienen empleo en el sudeste asiático, los países del Golfo o Europa. Lamentablemente, para muchos de ellos las condiciones de trabajo y de vida que encuentran en su país de destino distan mucho de lo que se les prometió.

Algunos trabajadores domésticos migrantes sufren abusos desde el inicio de su viaje, cuando las agencias de empleo incurren en prácticas poco éticas, como: comunicación de una información falsa sobre el tipo de empleo y las condiciones que cabe esperar en el país de destino; imposición de unas tarifas de contratación ilegales, que a menudo llevan a los migrantes a contraer grandes deudas; confiscación de documentos de identidad; y amenazas, intimidación y retención de salarios.

A su llegada al país de destino, los trabajadores domésticos migrantes son especialmente vulnerables a prácticas inaceptables por parte de los empleadores, como la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso, especialmente en los países en los que su situación migratoria está vinculada al empleador; la retención de salarios, el retraso en los pagos o el pago insuficiente de salarios y prestaciones; la confiscación de documentos de identidad y de contratos de trabajo; y la amenaza de denuncia a las autoridades nacionales.

Su situación se ve agravada por la persistencia de las formas más atroces de abuso y explotación: privación de comida y de sueño, acoso físico, psicológico y sexual, trabajo forzoso, palizas y violencia repetidas, violaciones, asesinatos, por no mencionar sino algunos ejemplos.

¿Hasta cuándo podremos hacer la vista gorda ante el calvario que sufren los trabajadores domésticos migrantes? Los países deben ampliar las medidas a nivel nacional y cooperar a nivel regional y mundial para garantizar unas rutas migratorias seguras desde el momento de la salida del país de origen, durante el tránsito por otros países y hasta la llegada al país de destino, así como en relación con la repatriación.

Deben adoptarse medidas para proporcionar a los trabajadores domésticos migrantes la protección necesaria en virtud de la legislación laboral y de protección social nacional y garantizar la igualdad de trato con los nacionales, en particular en lo que respecta a los salarios, las medidas de seguridad y salud, la protección social y otras condiciones de trabajo.

Deben adoptarse medidas concretas para detectar, identificar y abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes, especialmente el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y para detectar y abordar las prácticas poco éticas y abusivas de las agencias de empleo privadas.

Por último, deben aplicarse medidas específicas para garantizar que se eliminan los obstáculos legales, administrativos y prácticos que impiden el pleno disfrute del derecho de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva por parte de los trabajadores domésticos, especialmente de los trabajadores domésticos migrantes.

Los instrumentos de la OIT, incluido el Convenio núm. 189; los instrumentos de la OIT sobre las migraciones, es decir el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio núm. 190, y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) deben orientar estos esfuerzos hacia el logro del trabajo decente para los trabajadores domésticos, independientemente de su nacionalidad o país de origen.

Observadora, Organización Mundial de la Salud (OMS) - La OMS acoge con beneplácito el Estudio General de la Comisión de Expertos. Como reconoció la Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico de las Naciones Unidas, en 2016, el sector de la salud y los cuidados es un sector económico clave que brinda un número creciente de oportunidades de trabajo decente. En el caso de la enfermería, que es la mayor categoría profesional de los trabajadores de la salud a nivel mundial, la creación de empleos decentes beneficia especialmente a las mujeres, que constituyen nueve de cada diez enfermeras a escala mundial. De hecho, el sector de la salud y los cuidados es especialmente importante para el empoderamiento económico de las mujeres y su participación en el mercado laboral.

Sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha tenido un gran impacto en el sector. Observamos unas condiciones de trabajo exigentes y deterioradas. Estimamos que, entre enero de 2020 y mayo de 2021, 115 000 trabajadores de la salud y el cuidado perdieron la vida a causa del COVID-19, y hay cada vez más informes sobre el estrés, el agotamiento, los trastornos mentales y la violencia en el lugar de trabajo. La OMS seguirá vigilando estas tendencias. Existe el riesgo de que los avances logrados por el sector en la última década se reviertan, por lo que hay que actuar en consecuencia. Insistimos en la necesidad de mejorar la capacidad de los sistemas de información sobre el personal sanitario para recopilar, analizar y supervisar las condiciones de empleo y de trabajo y su impacto en términos de salud, bienestar y equidad de los trabajadores.

Los ministros de sanidad y los delegados nacionales estuvieron en Ginebra la semana pasada para asistir a la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud. Los delegados nacionales aprobaron una resolución en la que se pide a los Estados miembros que hagan el mejor uso posible del Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y Asistenciales de la OMS, con el fin de que sirva de base para la revisión, la acción y la aplicación nacionales, a efectos de proteger y apoyar a los trabajadores de la salud y asistenciales.

Este pacto, desarrollado con aportaciones de la OIT y de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), consolida los instrumentos legales y las políticas para proteger y salvaguardar a los trabajadores de la salud y asistenciales en una única herramienta. Los ministros y los delegados nacionales también adoptaron el Plan de Acción «Trabajar en Pro de la Salud», como plataforma para acelerar las inversiones en la educación, las competencias y los puestos de trabajo de los trabajadores de la salud y asistenciales, así como para salvaguardar y proteger a esos trabajadores que tanto hacen por nosotros y por nuestras economías.

Este plan de acción servirá como mecanismo para avanzar dentro de los Estados miembros y entre ellos, especialmente en el caso de los países incluidos en la lista de apoyo y salvaguardia del personal sanitario de la OMS. Esta lista comprende los 47 países que se enfrentan a los problemas más acuciantes en materia de personal sanitario.

Tanto el Pacto como el Plan de Acción deben basare en una asociación multisectorial y en la coordinación con los Gobiernos, los trabajadores, los empleadores y los organismos de las Naciones Unidas. La OMS valora su sólida colaboración con la OIT en esta asociación multisectorial y esperamos que esta colaboración continúe a través de la agenda común de las Naciones Unidas, el Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social, el Plan de Acción «Trabajar en Pro de la Salud» y nuestro intercambio de datos interinstitucionales e informes técnicos compartidos, como el próximo informe de la OIT y la OMS sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector de la salud y asistencial.

Es la colaboración multisectorial en los ámbitos nacional, regional e internacional la que tiene que estar en el centro, a efectos de garantizar el trabajo decente para las enfermeras, los enfermeros y todos los trabajadores de la salud, así como para el conjunto de la economía del cuidado.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La ISP acoge con satisfacción el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos. Como única organización de trabajadores que mantiene relaciones oficiales con la OMS, la ISP se complace en señalar a la atención la labor de la Comisión de Expertos en el comité directivo del Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales y el Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y Asistenciales que se elaboró.

Como sindicato mundial que representa a los trabajadores de la salud y la asistencia social, limitaremos nuestros comentarios a los trabajadores clasificados como personal de enfermería que, a estos efectos, incluye a los trabajadores de la asistencia social y a los trabajadores sanitarios comunitarios. Agradecemos a la Comisión de Expertos que haya reflejado nuestras preocupaciones en torno a la creciente precariedad en el trabajo sanitario y la asistencia social y las brutales condiciones a las que se han enfrentado los trabajadores de la salud y del cuidado durante la pandemia del COVID-19, como la extrema falta de personal, las violaciones del derecho de sindicación y de negociación, los amplios déficits en materia de seguridad y salud en el trabajo y las grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro del sector, que se deriva de la naturaleza infravalorada del trabajo relativo al cuidado y que también la refuerza.

Valoramos la referencia específica a las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores sanitarios comunitarios (CHW), en particular, aquellos a los que se les ha negado el derecho a ser reconocidos como trabajadores o a recibir un salario, así como el reconocimiento de que los trabajadores de la asistencia social que prestan cuidados de larga duración han sido desatendidos e infravalorados durante demasiado tiempo.

Apoyamos la recomendación de la Comisión de Expertos de que todos los países evalúen al personal de enfermería y elaboren un plan estratégico de la fuerza del trabajo, junto con los interlocutores sociales. Es más probable que se produzca una escasez de personal si no se realiza una evaluación precisa y periódica de la fuerza del trabajo.

También estamos de acuerdo con la recomendación de la Comisión de Expertos de garantizar una educación y formación óptimas para el personal de enfermería, ampliando las oportunidades de acceso a una educación de alta calidad y a la formación continua en todas las categorías de la enfermería. Sin embargo, hacemos hincapié en la apremiante necesidad de que se cuente con una enseñanza pública desarrollada en colaboración con los sindicatos de enfermería. En demasiados países, la enseñanza de la enfermería privatizada está dando lugar a prácticas inescrupulosas que conducen a una enseñanza de baja calidad. Esto se ve aún más exacerbado cuando la enseñanza de la enfermería se dirige a los trabajadores migrantes.

El objetivo principal del Convenio núm. 149 es garantizar la disponibilidad de un número suficiente de enfermeras y enfermeros adecuadamente formados y motivados cuando y donde se necesiten. Sin embargo, el mundo se enfrenta a otra crisis sanitaria: una crisis de escasez de trabajadores de la salud. Se prevé que para 2030 se necesitarán 13 millones de enfermeras y enfermeros, una cifra que probablemente sea una gran subestimación dado el importante número de enfermeras y enfermeros que han abandonado la profesión como consecuencia de la pandemia. La única manera de contratar a más trabajadores y retenerlos en la profesión es mejorar drásticamente los salarios y las condiciones de trabajo decentes, garantizar que las enfermeras y los enfermeros tengan una seguridad laboral, legislar la proporción de enfermeras y enfermeros por paciente, acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, lo más importante, tener una voz colectiva, tanto en relación con las condiciones de trabajo como con la política sanitaria.

Como señaló la Comisión de Expertos, la discriminación indebida se da especialmente en el sector de la enfermería, en el que predominan unas formas de empleo precarias y en el que las represalias suelen consistir en la no renovación de los contratos de duración determinada. También nos sigue preocupando que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 no protejan adecuadamente a los trabajadores de la salud y la asistencia social de las violaciones sistemáticas y graves de sus derechos laborales y que, a pesar de los sacrificios que han hecho para mantener la seguridad de los ciudadanos en los últimos tres años, los Gobiernos no respeten sus derechos. En la actualidad, los instrumentos no son lo suficientemente adecuados para tal fin y es necesario seguir trabajando para detener la proliferación del trabajo precario.

También queremos proponer en este sentido que se revisen las *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, de 2002, elaboradas conjuntamente por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la OMS, la ISP y la OIT; y que se revise el grado de aplicación de las recomendaciones formuladas por la Reunión tripartita sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud, de la OIT, celebrada en abril de 2017.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han realizado observaciones exhaustivas sobre el Estudio General. Hemos estado de acuerdo con la Comisión de Expertos en lo que respecta a muchos puntos, y en relación con otros puntos hemos expresado nuestro desacuerdo con algunas de las opiniones y conclusiones. Además, hemos escuchado con mucha atención todas las presentaciones de hoy y agradecemos las contribuciones que los distintos oradores han realizado a nuestra comprensión de los instrumentos que se examinan en el Estudio General. De este modo, hemos participado en el debate con el ánimo de contribuir a que sea más amplio y damos las gracias a quienes también lo han hecho así.

Seguimos haciendo hincapié en que, a nuestro juicio, es importante prestar la debida atención a las necesidades de las empresas sostenibles y articularlas claramente, incluso en la discusión del Estudio General. Los principales mensajes del Grupo de los Empleadores con respecto al Estudio General pueden resumirse de la manera siguiente:

Durante de la pandemia, hemos sido testigos del papel fundamental que ha desempeñado el personal de enfermería en la primera línea de la respuesta a la COVID-19. Por lo tanto, la discusión de hoy ha sido importante y oportuna. Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la escasez de personal de enfermería cualificado, también hacen que el Estudio General sea oportuno. Los miembros empleadores opinan que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 proporcionan una orientación pertinente e importante que permite a los Estados Miembros diseñar políticas y enfoques sobre el personal de enfermería de manera adecuada a sus condiciones nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

El Convenio núm. 149 aborda ampliamente este tema, lo que constituye un elemento de flexibilidad necesario en vista de los enfoques tan diferentes de los cuidados de enfermería y de la economía del cuidado que existen en los Estados Miembros de la OIT. Aunque el Convenio cubre al personal de enfermería, sea cual sea la categoría de empleo, a nuestro juicio, no se aplica a los empresarios individuales, a los trabajadores por cuenta propia y a los contratistas independientes de este sector.

Se necesitan políticas y medidas que ayuden a atraer a personal de enfermería competente, en particular, formación permanente y condiciones de empleo justas. La digitalización tiene una importancia fundamental en este sentido y también la tiene garantizar la eficacia y la calidad de los servicios de enfermería, así como hacer frente a los costes cada vez más elevados en este sector. Aunque durante la pandemia se han logrado avances visibles a este respecto en algunos Estados Miembros, en otros todavía quedan cosas por hacer.

En resumen, con respecto a las cuestiones relativas a los trabajadores domésticos abordadas en el Estudio General, los miembros empleadores señalan que es necesario realizar mayores esfuerzos para que su situación sea más transparente y para garantizar que puedan disfrutar de unas condiciones laborales justas.

Miembros trabajadores - Quiero dar las gracias a todos los delegados que han intervenido en este debate. La discusión que acabamos de mantener nos ha permitido aportar aclaraciones que pueden servir para completar el Estudio General. En primer lugar, me gustaría comentar algunas cuestiones que se plantearon durante estos intercambios.

El Grupo de los Empleadores sostuvo, en particular, que no era necesario contar con instrumentos específicos para categorías concretas de trabajadores. Según el Grupo de los Trabajadores, se trata de una observación bastante sorprendente. Por un lado, la existencia de instrumentos dedicados a categorías de trabajadores es tan antigua como la propia OIT. Por lo que sabemos, esto nunca se ha considerado un problema. Por otra parte, los instrumentos contienen disposiciones específicas que no se encuentran en ningún otro lugar. Por poner un ejemplo, el Convenio núm. 149 contiene disposiciones sobre la planificación de los servicios y el personal de enfermería que no se encuentran en ninguna otra norma de la OIT.

También se ha comentado que la sección del Estudio General sobre las condiciones de trabajo es demasiado larga y que las disposiciones sobre el tiempo de trabajo deben tener en cuenta la necesidad de flexibilidad y deben permitir los objetivos de productividad.

Nos parece que ciertos términos son inapropiados cuando se habla de un sector cuyo objetivo es mejorar la salud de la población. De hecho, ¿es razonable hablar de flexibilidad y productividad en una unidad de cuidados? Este desafortunado vocabulario mantiene una forma de confusión y lleva a que se aplique erróneamente la lógica del beneficio y la rentabilidad. Sin embargo, es necesario subrayar firmemente que, afortunadamente, ciertos sectores escapan a esta lógica y obedecen a una racionalidad diferente. El sector del cuidado es el mejor ejemplo.

La cuestión del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos también merece ser comentada. En contra de lo que se ha argumentado, no es porque estas personas trabajen en un hogar que no se pueda distinguir lo que es tiempo de trabajo de lo que no lo es. Este es el caso, en particular, del tiempo de guardia, ya que se trata de un tiempo que no está a la libre disposición del trabajador. Analizándolo bien, las normas sobre el tiempo de trabajo son aún más importantes en este sector, dadas las dificultades mencionadas en el Estudio General.

También nos gustaría comentar lo que se ha dicho sobre la ratificación de los Convenios examinados. No estamos de acuerdo con las interpretaciones realizadas sobre el supuesto número reducido de ratificaciones. Además de lo que hemos dicho en nuestra introducción, nos parece muy arriesgado vincular la falta de ratificación únicamente a factores subjetivos propios de cada país.

Limitémonos a un ejemplo concreto. En 2001, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) solo había sido ratificado por 69 países y ahora cuenta con 174 ratificaciones. Ciertamente no podemos creer que esto se deba a alguna ley de la naturaleza que haya acelerado repentinamente el proceso. Es sobre todo una gran e intensa movilización internacional la que ha hecho posible este resultado.

Para extraer todas las consecuencias de nuestro debate, los miembros trabajadores desean que la Oficina establezca un plan de acción concreto para cada una de las categorías de trabajadores afectadas en el que figuren las medidas prioritarias que deben adoptarse.

En relación con el personal de enfermería, proponemos lo siguiente. Se debería trabajar en la elaboración de una definición universal de «enfermera o enfermero» mediante una posible cooperación con la OMS. También sería útil coordinar esfuerzos con la OMS para abordar las causas y consecuencias de una escasez de personal que probablemente se agravará en los próximos años. La OIT tiene un papel muy importante, pertinente y legítimo que desempeñar en este contexto.

Un examen de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la calidad del sistema de salud sería especialmente esclarecedor. También deberían realizarse un análisis detallado de los obstáculos a la libertad sindical, planteando sugerencias sobre cómo superarlos, y una reflexión más en profundidad sobre las formas concretas de adecuar la oferta de formación a las necesidades, especialmente en los países con una grave carencia de oferta de formación; y elaborar y sugerir medidas concretas para prevenir los efectos de la escasez personal, incluidas las largas jornadas de trabajo. Por supuesto, todas estas acciones deben ser objeto de un diálogo social con todos los representantes del sector.

Por último, en lo que respecta al sector de los trabajadores domésticos, hemos identificado muchas áreas de acción, pero me limitaré a tres aspectos. La promoción de la libertad sindical es una prioridad absoluta, ya que es un requisito previo para la defensa de otros derechos.

Por lo tanto, para superar las dificultades actuales es esencial seguir explorando las vías sugeridas por el Estudio General.

La cuestión de la informalidad también es problemática y es objeto de un instrumento separado. Pero dada la magnitud del fenómeno en el sector de los trabajadores domésticos, conviene señalar los medios que permitirían formalizar y promover la relación laboral en los distintos países.

El tercer elemento es que la efectividad de los derechos depende de la capacidad de controlar su correcta aplicación. Además de reforzar la capacidad de los servicios de inspección, es esencial poner de relieve las buenas prácticas que permiten conciliar el respeto a la vida privada y la efectividad de los derechos de los trabajadores.

El Presidente - El Gobierno del Brasil ha solicitado que se le autorice a ejercer su derecho de réplica.

Miembro gubernamental, Brasil - La miembro trabajadora del Brasil ha mencionado una larga serie de cuestiones que no tienen que ver con ningún caso individual en relación con el Brasil que se presente ante la Comisión porque no hay casos en relación con este país después de dos años de pandemia.

El Brasil cree que los mandantes deben dedicarse a mantener debates técnicos y no a la política o a los intereses políticos. Debo recordar que, según las instrucciones que figuran en el documento D.1, el debate del Estudio General debe estructurarse en torno a tres cuestiones genéricas:

1) los avances en la aplicación de los instrumentos considerados y las dificultades para aplicar esos instrumentos;

2) las medidas que deben adoptarse para promover los convenios y su ratificación a la luz de las prácticas óptimas y los obstáculos detectados, y

3) las orientaciones que la OIT podría seguir en el futuro en relación con sus actividades normativas y la prestación de asistencia técnica.

Ninguna de estas cuestiones ha sido abordada por la Sra. Batista.

Me limitaré a recordar a la Comisión que el Brasil se ha recuperado a un ritmo más rápido que la mayoría de los países del mundo. Las medidas tomadas por el Gobierno durante la pandemia fueron excepcionales y se adoptaron en circunstancias excepcionales. En realidad, fueron similares a las políticas adoptadas por muchos otros países del mundo. La pandemia y sus nefastas consecuencias no deben utilizarse con fines políticos. El Brasil ha podido conservar miles de puestos de trabajo gracias a la política económica adoptada durante la crisis sanitaria. Diez millones de trabajadores recibieron ayuda del programa de apoyo a la renta. Más de 60 millones de trabajadores informales fueron apoyados por el programa de transferencias monetarias de emergencia. El Gobierno ha adoptado muchas otras medidas de protección en el ámbito laboral. El Brasil cree firmemente que la Comisión debe seguir siendo un foro de debates técnicos.

El Presidente - Hemos completado la discusión sobre el Estudio General. La adopción del resultado de la discusión tendrá lugar en la tarde del jueves 9 de junio.

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

A. Actualización con la información 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 72 del Informe General - página 58

Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y **Yemen.**

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

Botswana. El Gobierno envió todas las memorias debidas.

Congo. El Gobierno envió una memoria debida.

Madagascar. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

República Democrática del Congo. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Sudán del Sur. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda** y **Líbano**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y **Yemen.**

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

Países mencionados en el párrafo 75 del Informe General - página 59

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: Convenio núm. 167
Guinea Ecuatorial	– Desde 1998: Convenios núms. 68 y 92
Santo Tomé y Príncipe	– Desde 2019: Convenio núm. 183
Túnez	– Desde 2019: MLC, 2006

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

Santo Tomé y Príncipe. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 183.

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

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de Albania

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 y **Guinea Ecuatorial.**

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

Países mencionados en el párrafo 73 del Informe General - página 58

Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Líbano, Madagascar, Santa Lucía y **Vanuatu.**

Países mencionados en el párrafo 77 del Informe General - página 59

Albania, Guinea, Santo Tomé y Príncipe y **Túnez.**

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

Madagascar, Santo Tomé y Príncipe y **Túnez.**

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de Albania

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, Dominica, Guinea, Guinea Ecuatorial, Líbano, Santa Lucía y **Vanuatu.**

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

Países mencionados en el párrafo 80 del Informe General - página 60

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Botswana, Chad, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Eslovenia, Eritrea, Etiopía, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, India, Jamaica, Jordania, Kenya, Kiribati, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Marruecos, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzanía, Rumania, Samoa, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Sri Lanka, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Túnez, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y **Yemen**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

República Democrática del Congo. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

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

Samoa. 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.

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

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

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

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

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Gambia, Líbano** y **Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas)**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eslovenia, Eritrea, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Kiribati, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, República Unida de Tanzanía, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y **Yemen.**

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

Países mencionados en el párrafo 127 del Informe General - página 79

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

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos**, Angola, Granada, Maldivas, Somalia** y **Sudán del Sur** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones

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

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, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu y **Yemen.**

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

Países mencionados en el párrafo 147 del Informe General - página 84

Albania, Angola, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, El Salvador, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kuwait, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Malasia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, 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

Albania. El 6 de mayo de 2022, Albania sometió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Albania deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Estado Plurinacional de Bolivia. El 21 de agosto de 2012, el Estado Plurinacional de Bolivia ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, el Estado Plurinacional de Bolivia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

El Salvador. El 2 de mayo de 2022, el Gobierno de El Salvador presentó a la Asamblea Legislativa el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, El Salvador deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Guinea. El 25 de abril de 2017, Guinea ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Guinea deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Guinea-Bissau. El 13 de abril de 2019, Guinea-Bissau sometió la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Guinea-Bissau deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Kuwait. El 2 de agosto de 2021, Kuwait presentó al Parlamento 22 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 77.ª, 80.ª, 86.ª, 89.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª y 103.ª sesiones. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, con estas sumisiones, Kuwait deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Malasia. El 21 de marzo de 2022, Malasia sometió el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Malasia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Angola, Bahamas, Gambia, Granada, Hungría** y **Líbano**

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

Angola, Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y **Zambia**.

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

Albania

De conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, el Gobierno de Albania ha tomado medidas para aplicar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Teniendo en cuenta los requisitos y las observaciones de la Comisión de Expertos, uno de los motivos del retraso en la aplicación del MLC, 2006 es la falta de un marco normativo. El Centro Internacional de Formación de la OIT impartió otro curso de formación sobre «Presentación de memorias relativas al MLC, 2006» al experto marítimo del Ministerio de Infraestructuras y Energía de la República de Albania. Somos conscientes de que el MLC, 2006, tiene deficiencias, pero estamos al final de nuestro proceso para transmitir una memoria final. Asimismo, el Gobierno de Albania proporcionará información para la mayor

parte de las memorias debidas en 2022, que se enviarán respetando el plazo establecido, a saber, entre el 1.º de junio y el 1.º de septiembre de 2022.

Angola

Como saben, la República de Angola es Miembro de pleno derecho de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo cual ejerce sus derechos, respeta las obligaciones dimanantes de la Constitución de esta Organización de las Naciones Unidas, y debe presentar al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, a través de memorias anuales, información sobre las medidas adoptadas para aplicar los convenios ratificados.

En cuanto a la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, señalamos que los instrumentos adoptados entre la 79.ª y la 109.ª reuniones de la Conferencia han sido transmitidos al Ministerio de Asuntos Exteriores, órgano competente para realizar la traducción jurada de los instrumentos internacionales, que trabaja para presentar luego estos instrumentos a las autoridades competentes (Asamblea Nacional).

En lo que respecta a la presentación de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT (Convenios núms. 111, 156 y 183 y Recomendaciones núms. 111, 165 y 191), les informamos de que dichas memorias se están preparando.

El retraso en la presentación de estas memorias a la OIT se debe a la demora en la recepción de información de otros organismos pertinentes. No obstante, les informamos de que las respectivas memorias se transmitirán al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo antes del comienzo de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno ha tomado nota de las observaciones publicadas en el Informe de la Comisión de Expertos, páginas 337 y 404, sobre la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y subraya que las respectivas observaciones se han incorporado a los informes enviados al Departamento de Justicia.

Por último, en lo que respecta a la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, les informamos de que la preparación de las memorias sobre los Convenios núms. 81, 100, 107, 111 y 144, así como las respuestas a las solicitudes directas y a las observaciones formuladas a este respecto, está en curso y que dichas memorias se presentarán dentro de los plazos establecidos por la OIT, a saber, antes de septiembre de 2022.

Antigua y Barbuda

El Gobierno de Antigua y Barbuda reconoce que, durante los últimos años, ha incumplido sus obligaciones de presentación de memorias. El motivo de este incumplimiento ha sido la repentina dimisión, el 8 de mayo de 2020, del funcionario que desempeñaba la función de presentar memorias en nombre del Gobierno.

En consecuencia, y con la amable ayuda de la OIT a través del Centro Internacional de Formación, dos funcionarios de trabajo han recibido formación para asumir las funciones relacionadas con las memorias. También tenemos la intención de que un tercer funcionario reciba formación en relación con las memorias que han de presentarse a la OIT.

Además, el Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Caribe ha tenido la amabilidad de ofrecernos orientación para asegurar el cumplimiento nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias durante el año 2022.

Bahamas

Durante la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 2017, las Bahamas reconocieron ante la Comisión haber incurrido en incumplimiento grave de su obligación de sumisión de instrumentos. En ese momento, las Bahamas comunicaron a la Comisión que rectificarían su posición y advirtieron además que, para ello, necesitaban recabar la asistencia técnica de la OIT.

Aunque después de dicha Conferencia, tuvo lugar un diálogo informal, se produjo a continuación el inicio de la pandemia de COVID-19, y las Bahamas no obtuvieron asistencia hasta finales de 2021 a través de la secretaría técnica de la Oficina subregional de la OIT para el Caribe. Afortunadamente, con la asistencia técnica que se le ha proporcionado, Bahamas prevé comenzar el proceso de sumisión de instrumentos a la autoridad competente a finales de 2022 o antes.

En estos momentos, quiere expresar su agradecimiento a la OIT por su constante comprensión y apoyo.

Gambia

El Gobierno de Gambia reconoce que no ha cumplido con sus obligaciones en materia de presentación de memorias en 2021. La falta de presentación de memorias se debió a que el Comité tripartito para la presentación de memorias no pudo reunirse en 2021 debido a la situación sanitaria relacionada con la COVID-19. Sin embargo, anteriormente, Gambia cumplió con todas sus obligaciones de presentación de memorias acerca de los convenios ratificados.

En este momento, gracias a la asistencia técnica del ETD/OP, el Gobierno está trabajando actualmente con un consultor para cumplir con sus obligaciones relativas a la presentación de memorias sobre los convenios ratificados. Además, el ETD/OP está proporcionando asistencia financiera y técnica para organizar una reunión del Comité tripartito para la presentación de memorias con el fin de debatir y finalizar las memorias que se presentarán en 2022. Damos las gracias a la Oficina por la asistencia prestada a este respecto.

Con respecto a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo entre 2010 y 2019, Gambia reconoce que los siguientes instrumentos aún deben señalarse a la atención de la Asamblea Nacional:

- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200);
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189);
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201);
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203);
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205);

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

La asistencia técnica de la OIT dirigida a facilitar la adopción de estos instrumentos ayudaría a Gambia a cumplir con sus obligaciones, y en particular a someter los mismos a las autoridades nacionales.

Granada

El Gobierno se ha comprometido a subsanar su incumplimiento con respecto a la presentación de instrumentos a la autoridad competente. El Ministerio del Trabajo está trabajando actualmente con el experto en normas internacionales del trabajo de la Oficina Subregional de la OIT para el Caribe con miras a subsanar el retraso acumulado y preparar la presentación de los instrumentos pendientes al Gabinete y, posteriormente, al Parlamento.

El Gobierno ha hecho progresos significativos en el último año con respecto a la presentación de memorias en general, centrándose en la presentación de las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 y del formulario de memoria en virtud del artículo 19. Nos comprometemos a continuar con este progreso y esperamos proporcionar más información sobre los avances a este respecto a su debido tiempo.

Hungría

Los párrafos siguientes contienen información relativa a la presentación de convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) entre 2010 y 2019:

- El Consejo nacional de la OIT llevó a cabo un examen detallado sobre si resulta factible ratificar el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. En este momento, el Convenio núm. 189 no está incluido en la lista de convenios propuestos para su ratificación por el Consejo nacional de la OIT, pero esto no significa que Hungría esté en contra de la ratificación.
- La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), adoptada en la 99.ª reunión de la CIT, y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), adoptada en la 101.ª reunión de la CIT, fueron sometidas conjuntamente al Parlamento en septiembre de 2014.
- En enero de 2016, el Gobierno presentó información sobre la sumisión al Parlamento del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados en la 103.ª reunión de la CIT.
- La memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y la presentación antes mencionada se debatieron en el Parlamento.
- En las reuniones del Consejo nacional de la OIT, el Gobierno ha examinado con los interlocutores sociales la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
- No se pudo realizar la sumisión del Convenio (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, debido al proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en curso. La Comisión Europea presentó una propuesta de Decisión del Consejo en enero de 2020 para autorizar la ratificación del Convenio en interés de la Unión Europea. El

proceso de negociación del Consejo se estancó en el Comité de Representantes Permanentes de la Unión Europea (COREPER) en diciembre de 2020.

Líbano

Nuestro país se encuentra entre los casos identificados por la Comisión de Expertos como casos de incumplimiento grave de la obligación de envío de memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas.

Para la elaboración de esta respuesta, nos pusimos en contacto con la OIT, y más concretamente con el Departamento de Normas de la Organización Internacional del Trabajo y con el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente que cubre nuestro país, para que nos proporcionara la asistencia técnica necesaria con algunas aclaraciones, por lo que resultó útil.

En este sentido, nos gustaría describir la situación nacional del Líbano respecto a estas carencias desde mediados de 2019 hasta finales de 2021:

«Desde hace casi dos años, el Líbano se ha visto afectado por crisis entremezcladas, concretamente, una crisis económica y financiera, seguida por la COVID-19 y, por último, la explosión que se produjo en el puerto de Beirut el 4 de agosto de 2020. De las tres, la crisis económica ha tenido, con mucho, el mayor (y más persistente) impacto negativo» (escrito en 2021) [1].

«En agosto de 2019, debido a diversas dificultades financieras, especialmente la creciente probabilidad de que el Gobierno libanés incumpliera sus obligaciones de deuda vencidas, el tipo de cambio del mercado negro comenzó a divergir del tipo de cambio oficial» [2].

«La decisión del Gobierno libanés de imponer nuevos impuestos en octubre de 2019 provocó protestas en todo el país por parte de una población agotada por los deficientes servicios públicos, preocupada por el aumento de la deuda nacional y frustrada por la corrupción generalizada. Desde entonces, el tipo de cambio del mercado negro comenzó a divergir del tipo de cambio oficial y la política libanesa ha estado marcada por un bloqueo político que ha impedido a los sucesivos Gobiernos aplicar reformas urgentes. La devastadora explosión que se produjo en el puerto de Beirut el 4 de agosto de 2020 no hizo sino agravar la situación. Desde 2021, el país se ha hundido profundamente en una crisis financiera y económica. Según el Banco Mundial, es probable que la grave y prolongada depresión económica del Líbano se sitúe entre los diez, y posiblemente entre los tres, episodios de crisis más graves a nivel mundial desde mediados del siglo XIX. En el Líbano, la pobreza se ha extendido dramáticamente durante el último año y ahora afecta a cerca del 74 por ciento de la población. El Líbano acoge aproximadamente 1,5 millones de refugiados sirios, de los cuales el 90 por ciento vive en la pobreza extrema. Además, hay más de 210 000 refugiados de otras procedencias. La libra libanesa ha perdido el 90 por ciento de su valor en los últimos dos años, la mayor parte de la población solo tiene dos horas de electricidad al día, y el sector sanitario está al límite. La clase media ha quedado diezmada, y muchos abandonan el país o piensan hacerlo» [3].

«Antes de la crisis, la mayor parte de los funcionarios percibían sueldos de unos 1 000 dólares o más; actualmente, la mayoría gana alrededor de una décima parte de esa

[1] https://www.worldbank.org/en/country/lebanon/overview#1.

[2] https://en.wikipedia.org/wiki/Lebanese_liquidity_crisis.

[3] https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)729369.

cantidad después de que la crisis monetaria llevara a la libra libanesa a perder más del 90 por ciento de su valor.

Desde principios de noviembre de 2021, algunos trabajadores del sector público realizan una huelga indefinida para reclamar mejores condiciones salariales y de vida. Otros simplemente no pueden ir a trabajar ya que un depósito lleno de gasolina puede costarles más de la mitad de su salario mensual y de sus prestaciones» [4].

La jefa del Departamento de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo de la República libanesa, responsable de la elaboración de memorias sobre las normas internacionales del trabajo, además de otras funciones, se vio afectada, directa e indirectamente, por todas las crisis antes mencionadas:

- La jefa del Departamento resultó herida en la explosión que se produjo en Beirut en 2020.
- Tras la licencia por enfermedad de la jefa, en 2021, el Departamento inició una huelga para denunciar el deterioro de las condiciones socioeconómicas del Líbano y exigir un aumento de los salarios. Los funcionarios del Departamento acudían a las oficinas un día a la semana, ya que no podían pagar los gastos de transporte, y desde entonces no han recibido ningún aumento de sueldo como funcionarios.
- A principios de este año, 2022, el Gobierno se comprometió a dar una ayuda financiera (1 500 000 de libras libanesas (LBP) como medio salario añadido, lo que equivale aproximadamente a 50 dólares por funcionario, como incentivo por trabajar tres días a la semana). Desde entonces, los funcionarios solo han recibido compensaciones dos veces.

En consecuencia, la jefa del Departamento ha trabajado prioritariamente en expedientes urgentes. La preparación «en línea o desde casa» de las memorias sobre las normas internacionales del trabajo, por ser algo complicado, representa un reto, ya que exige mucha búsqueda de datos administrativos, archivos, y correspondencia oficial, así como la colaboración con otros ministerios e instituciones pertinentes y colegas. Además, este trabajo ha resultado inviable debido a la escasez de electricidad y a la huelga, ya que estos problemas interrumpen las operaciones en las oficinas gubernamentales y podrían provocar el cierre de oficinas públicas.

Sin embargo, a pesar de todas estas deficientes y difíciles condiciones de trabajo, la jefa del Departamento nunca ha renunciado a su función de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a avanzar para conseguir algunos logros, durante esta lúgubre situación en nuestro país.

Por último, pero no por ello menos importante, se hará todo lo posible por presentar el resto de las memorias antes de la fecha límite, a saber, septiembre de 2022.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas

El Gobierno se compromete a cumplir sus obligaciones de presentación de memorias sobre los convenios de la OIT. En 2021, se realizó un gran esfuerzo para presentar la memoria en virtud del artículo 22 relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Lamentablemente, debido a los diversos problemas y cambios que se produjeron en el Ministerio en 2021, no pudo presentarse la otra memoria solicitada, a saber, la memoria sobre el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar,

[4] https://today.lorientlejour.com/article/1284233/refile-lebanons-public-sector-falls-further-into-chaos-and-corruption-.html.

1958 (núm. 108). No obstante, nos hemos comprometido a garantizar la transmisión puntual de todas las memorias de la OIT que deben presentarse, y actualmente estamos tomando medidas al respecto.

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

Por segundo año consecutivo, nuestra Comisión ha adaptado excepcionalmente las modalidades de su habitual sesión especial sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación relativa a la presentación de memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas para ajustarse a las limitaciones de tiempo a las que se enfrenta una vez más.

Sin embargo, nuestra Comisión no podía permitirse eludir esta cuestión fundamental. En efecto, es esencial que los Estados Miembros que hayan incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones constitucionales en materia de presentación de memorias hagan todo lo posible por cumplir sus obligaciones lo antes posible.

Estos Estados Miembros no hacen frente solos a estas obligaciones. Pueden contar con la Oficina de la OIT, que siempre ha estado dispuesta a ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones. Por lo tanto, invitamos a la Oficina a seguir prestándoles la asistencia necesaria. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores ve con buenos ojos las recientes iniciativas de la Oficina de ofrecer novedosas herramientas educativas, que pueden proporcionar una valiosa ayuda a los Estados Miembros a la hora de cumplir sus obligaciones constitucionales. Estas consisten, en primer lugar, en un sitio web específico sobre las obligaciones en materia de presentación de memorias denominado «Managing international labour standards reporting» (Gestionar la presentación de memorias sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo) y, en segundo lugar, en otro sitio web, que constituye una guía sobre las prácticas establecidas del sistema de control de la OIT y que explica con claridad el papel esencial de esta obligación de presentación de memorias dentro del sistema de control de la OIT. Invitamos a los Estados Miembros a familiarizarse con estas nuevas herramientas y a la Oficina y a los expertos a darles la mayor visibilidad posible.

Sin embargo, también debemos mostrarnos firmes al recordar a los Estados Miembros que recae primero en ellos la responsabilidad de cumplir sus obligaciones para con la OIT. Su credibilidad y la eficacia de los distintos órganos de la OIT están en juego.

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

Este diálogo es fundamental para promover la ratificación, la aplicación efectiva y la difusión de las normas internacionales del trabajo.

En el Informe del año pasado, lamentamos constatar que la crisis que aún padecemos había tenido una gran repercusión en el cumplimiento de estas obligaciones constitucionales por parte de los Estados Miembros.

Después de más de dos años de pandemia, ya no podríamos haber tolerado una situación así. Afortunadamente, gracias a los considerables esfuerzos de la Oficina para ayudarles, y también gracias a sus propios esfuerzos, los Estados Miembros han podido invertir la tendencia de forma significativa este año. Esto es de agradecer, aunque en el futuro aún se

requerirán esfuerzos considerables para mejorar el cumplimiento de las obligaciones constitucionales de los Estados Miembros.

Ya el año pasado subrayamos la preocupante tendencia al aumento de violaciones graves de los derechos fundamentales en el contexto de la crisis ligada a la COVID, tanto en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo como en lo que respecta al ejercicio de las libertades fundamentales, tales como la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, y hoy no podemos sino reiterar con tristeza esta observación. Todo ello hace que el diálogo entre la OIT y los Estados Miembros cobre más relevancia que nunca, ya que nos permite comprender mejor las dificultades a las que se enfrentan los Estados Miembros a la hora de aplicar los instrumentos de la OIT y, de este modo, dar respuestas adecuadas a estas dificultades.

Si los Estados Miembros no cumplen estas obligaciones fundamentales, la OIT no puede desempeñar su función plenamente, ni en el seno del sistema de control de la OIT ni en sus otras áreas de trabajo. En ese caso, son los propios Estados Miembros los que salen perjudicados por el incumplimiento de sus obligaciones constitucionales, ya que la OIT ve debilitada su capacidad de dar respuestas adecuadas a estas dificultades.

En cuanto a la obligación de presentar memorias sobre los convenios ratificados, se ha producido una clara mejora en cuanto al número de memorias recibidas en comparación con el año pasado. La proporción de memorias recibidas durante la última reunión de la Comisión de Expertos (1 357) con respecto al número de memorias solicitadas por la Comisión de Expertos (2 006) fue del 67,6 por ciento, frente al 42,9 por ciento en la reunión anterior, es decir, un 24,7 por ciento más.

El Informe de la Comisión de Expertos también muestra que el 41,9 por ciento de las memorias solicitadas a los Gobiernos se recibieron a tiempo, es decir, antes del 1.º de septiembre. Esto representa una mejora con respecto al año pasado, cuando solo el 26,5 por ciento de las memorias se recibieron a tiempo, lo cual resulta alentador. Sin embargo, esperamos que esta dinámica positiva continúe en los próximos años, porque no hay que olvidar que menos de la mitad de las memorias se presentan a tiempo. Es esencial que los Gobiernos presenten sus memorias a tiempo para no perturbar el buen funcionamiento del sistema de control de la OIT y permitirle así estar completamente informado de las dificultades y los retos a los que se enfrentan los Estados Miembros, con vistas a iniciar una recuperación tras la COVID.

Dieciocho países llevan dos años o más sin presentar memorias y siete países llevan dos años o más sin presentar su primera memoria. Las primeras memorias son las que deben presentarse tras la ratificación de un convenio por parte de un Estado Miembro. Estas primeras memorias son de vital importancia, ya que permiten una primera evaluación de la aplicación efectiva de los convenios en cuestión en los Estados Miembros.

En la Constitución de nuestra Organización también se obliga a los países Miembros a indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se transmiten las memorias sobre los convenios ratificados. Al igual que el año pasado, en el Informe de la Comisión de Expertos se señala que todos los Estados Miembros han cumplido esta obligación, lo cual es positivo.

En efecto, el tripartismo es el pilar de la OIT. Por consiguiente, es crucial que los interlocutores sociales participen en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en su país. El hecho de transmitir a estas organizaciones las memorias que se presentan a la OIT permite enriquecer el trabajo de evaluación de la conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con los convenios internacionales del trabajo. También es

vital que se ponga en marcha una verdadera dinámica tripartita a raíz de este trámite. En este sentido, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) es una excelente herramienta para llevar a cabo este diálogo tripartito. Por lo tanto, solo podemos animar a los Estados Miembros que han ratificado dicho convenio a aplicarlo plenamente y a los que aún no lo han ratificado a hacerlo.

Todos los años la Comisión de Expertos formula observaciones y solicitudes directas a las que se invita a los países a responder. Este año son 55 los países que no han respondido (frente a los 47 del año pasado). Como indica la Comisión de Expertos, el número de comentarios sin respuesta sigue siendo muy elevado y observamos que este número ha ido aumentando al menos en las tres últimas reuniones. Esta negligencia tiene una repercusión negativa en la labor de los organismos de control. Nos unimos a la Comisión de Expertos para pedir a los Gobiernos en situación de incumplimiento que proporcionen toda la información solicitada.

Al tiempo que recordamos que la responsabilidad principal del cumplimiento de las obligaciones en materia 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 y que adapte y refuerce las iniciativas que se han ido adoptando hasta ahora. El objetivo es garantizar un control más eficaz de los países que están incumpliendo gravemente sus obligaciones constitucionales y asegurar que estos Estados Miembros vuelvan a cumplir su obligación de presentar memorias lo antes posible.

A este respecto, el Grupo de los Trabajadores desea volver a encomiar el procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión de Expertos, en colaboración con la Oficina. Se trata de una iniciativa que puede contribuir de forma decisiva a mejorar el cumplimiento de las obligaciones en cuanto a la presentación de memorias de los Estados Miembros.

Este procedimiento ha permitido este año a la Comisión de Expertos examinar en cuanto al fondo los casos de 16 Estados Miembros sobre la base de la información disponible públicamente, tras un llamamiento urgente formulado en la reunión anterior que, lamentablemente, quedó sin respuesta. Este año, siete Estados Miembros son objeto de un llamamiento urgente por no haber presentado memoria en más de tres años y sus casos se examinarán en cuanto al fondo en la próxima reunión de la Comisión de Expertos, si no se presenta ninguna memoria.

Cuatro Estados Miembros son también objeto de un procedimiento de llamamiento urgente por no haber presentado su primera memoria en más de tres años. Tras los llamamientos urgentes del año pasado a cinco Estados Miembros, dos de ellos han enviado su primera memoria, lo que confirma el índice de éxito del procedimiento, ya registrado el año pasado (se recibieron siete primeras memorias tras 14 llamamientos urgentes).

Nos unimos a la Comisión de Expertos para invitar a los Estados Miembros en cuestión a presentar sin demora las memorias solicitadas por dicha comisión, si es necesario recurriendo a la asistencia de la Oficina.

La elaboración de los estudios generales se basa principalmente en la transmisión de memorias por parte de los Estados Miembros. Así, resulta primordial que los Estados Miembros presenten sus memorias en el marco de la elaboración de los estudios generales para que podamos beneficiarnos de una visión global de la aplicación de los instrumentos de la OIT en la legislación y la práctica, incluso —y especialmente— en los países que no han ratificado los convenios objeto de estudio. El hecho de no presentar las memorias menoscaba la riqueza de estos estudios generales, que no pueden reflejar toda la diversidad de buenas

prácticas que podrían inspirar iniciativas a escala internacional, regional o nacional para la aplicación de las normas y recomendaciones internacionales que se examinan.

Es lamentable que 23 países no hayan proporcionado ninguna información en los últimos cinco años, lo cual se ha reflejado en los cinco últimos estudios generales elaborados por la Comisión de Expertos. Cabe deplorar esta situación, ya que estos Estados habrían enriquecido considerablemente el panorama general que ofrecen dichos estudios.

Los casos de falta grave de sumisión son aquellos en los que los Gobiernos llevan al menos siete reuniones sin someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. 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 posteriormente considerar la posibilidad de que el Estado Miembro ratifique un convenio. Este año, 45 países siguen en situación de falta grave de sumisión, frente a los 48 del año pasado. Son oportunidades de promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT que se desperdician.

El Grupo de los Trabajadores pide a los Estados Miembros en cuestión que cumplan con sus obligaciones constitucionales y, en caso necesario, recurran a la Oficina para recibir asistencia técnica.

Observaciones generales de la portavoz del Grupo de los Empleadores

I. Introducción

Tomamos nota de que, en su informe, la Comisión de Expertos volvió a expresar su preocupación por el escaso número de memorias de los Gobiernos recibidas antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Comprendemos perfectamente que algunos Gobiernos seguían teniendo como problema principal la gestión de la pandemia, pero, no obstante, esperamos que sigan cumpliendo sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT de manera oportuna y que lo hagan en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Esto es importante —y nunca se insistirá lo suficiente— porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen el fundamento de nuestra labor de supervisión.

El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos —este año se han realizado 525 observaciones y 1 031 solicitudes directas— sugiere que la ratificación no suele tomarse suficientemente en serio. Parece que la ratificación se considera a menudo más como una declaración política o de intenciones que como lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado de derecho internacional que conlleva obligaciones jurídicas que deben cumplirse.

Al promover la ratificación, la Oficina debe asesorar mejor a los Estados Miembros sobre la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación y de mantener consultas estrechas con los interlocutores sociales, incluidos los empleadores. Estas evaluaciones previas a la ratificación deben incluir, entre otras cosas, una evaluación de la capacidad de presentación de memorias del país en relación con el convenio que se prevé ratificar a fin de evitar, en la medida de lo posible, los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

II. Cumplimiento por los Gobiernos de la obligación de presentar memorias

Observamos con interés que ha aumentado el número de memorias recibidas al final de la reunión, pasando del 42,9 por ciento del año pasado al 67,6 por ciento de este año, lo que parece reflejar el debilitamiento de la pandemia y la normalización de las actividades

administrativas. Sin embargo, también observamos que el 25,7 por ciento de las memorias recibidas se presentaron después de la fecha límite del 1.º de septiembre. Aunque encomiamos a los Gobiernos por cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias, también los animamos a que lo hagan respetando los plazos establecidos a fin de que la Comisión de Expertos pueda llevar a cabo su labor con eficacia.

Sin embargo, tomamos nota con verdadera preocupación de que, según el párrafo 72 del Informe de la Comisión de Expertos [5], los 18 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: *Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu* y *Yemen*. Esto resulta totalmente inaceptable, y la Comisión insta, con razón, a los Gobiernos interesados a que hagan todo lo posible por presentar las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Cuando sea necesario, podrán solicitar la asistencia técnica de la OIT.

En relación con las primeras memorias, en el párrafo 75 se indica que los siete países que figuran a continuación no han transmitido una primera memoria desde hace dos años o más: *Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Santo Tomé y Príncipe,* y *Túnez*.

De estos siete Estados Miembros, nos preocupa especialmente el grave incumplimiento de los siguientes países que no han presentado una primera memoria desde hace más de tres años, a saber:

1. Albania - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
2. Guinea - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
3. Santo Tomé y Príncipe - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
4. Túnez - MLC, 2006

Las primeras memorias son fundamentales, ya que, en el mejor de los casos, demuestran que todas las disposiciones del convenio ratificado se han cumplido en la fecha de entrada en vigor del convenio para el país que lo ha ratificado. Estas primeras memorias son, por lo tanto, la base indispensable para el posterior control periódico. Alentamos firmemente a los Gobiernos de esos cuatro países a que hagan verdaderos esfuerzos para proporcionar, sin más demora, a la Comisión de Expertos las primeras memorias atrasadas. Si es necesario, pueden solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Tomamos nota con preocupación de que, en el párrafo 80, se señala que el número de comentarios de la Comisión de Expertos a los que no se ha dado respuesta sigue siendo muy elevado. Este año 56 Estados Miembros no han respondido a los comentarios de la Comisión. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión nos dijeran por qué razones no responden a los comentarios de la Comisión de Expertos: ¿Se trata de una falta de comprensión o de un desacuerdo con el contenido de la observación o de la solicitud directa? ¿O es por otras razones?

La ausencia de respuestas de los Gobiernos en un grado tan elevado es un indicio de que algo no está funcionando bien en el sistema y debe ser revisado. Sin embargo, cualquier medida correctora depende de que se tengan claros los motivos por los que no se responde.

Asimismo, lamentamos tomar nota de que, según el párrafo 127, los 23 países que figuran a continuación no han comunicado ninguna de las memorias solicitadas en virtud del

[5] OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* ILC.110/III (A), 2022.

artículo 19 de la Constitución en relación con los convenios no ratificados y las recomendaciones. Estos países son: *Angola, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu* y *Yemen*.

Dado que la mayor parte de los casos de incumplimiento de la obligación de presentar memorias corresponden a países en desarrollo o a pequeños Estados insulares, sugerimos que la Oficina preste la debida atención a este hecho para priorizar y orientar mejor su asistencia, de modo que estos Estados puedan cumplir sus obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Acogemos con satisfacción la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de los empleadores de instituir la nueva práctica de los «llamamientos urgentes» para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y que requieran la atención de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN). Esto permite mantener en la CAN un diálogo directo y serio sobre este punto con los Gobiernos afectados y señalarles que la Comisión de Expertos examinará el fondo de la cuestión en su próxima reunión incluso en ausencia de una memoria del Gobierno. Observamos que se han recibido dos de las cinco primeras memorias es relación con las que se hicieron llamamientos urgentes, con la asistencia técnica proporcionada por la Oficina.

III. Participación de los interlocutores sociales

Por último, en lo que respecta al papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular, en virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copia de las informaciones y memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para garantizar la adecuada participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional es necesario cumplir esta obligación.

En el párrafo 120, se indica que este año los interlocutores sociales presentaron 1 280 observaciones a la Comisión de Expertos (en comparación con 757 el año anterior), de las cuales 356 (en comparación con 230 el año anterior) fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 924 (en comparación con 527 el año anterior) por organizaciones de trabajadores. Acogemos con satisfacción el aumento de las presentaciones, y confiamos en que, cuando sea necesario, la Oficina siga prestando asistencia técnica, incluido el desarrollo de capacidades, también a los interlocutores sociales a fin de que puedan enviar sus comentarios a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto con Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, está apoyando a las organizaciones de empleadores para que contribuyan al sistema de control de una manera más eficaz. Para ello, ayudamos a las organizaciones de empleadores a presentar a la Comisión de Expertos información actualizada y pertinente sobre la forma en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica. De este modo, las organizaciones de empleadores comunican tanto las deficiencias como los progresos realizados en materia de aplicación, así como las propuestas que formulan sobre formas alternativas de aplicar los instrumentos de la OIT teniendo más en cuenta las necesidades de los empleadores.

Los comentarios de las organizaciones de empleadores revisten una importancia especial a fin de informar a la Comisión de Expertos sobre las necesidades y realidades de las empresas sostenibles en un país determinado con respecto a determinados convenios ratificados.

Confiamos en que, en sus observaciones, la Comisión de Expertos tenga plenamente en cuenta estos comentarios, así como cualquier otro comentario que los empleadores realicen en las discusiones de la CAN.

IV. Observaciones finales

En conclusión, para ser eficaz, 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, la Comisión de Expertos y la CAN no pueden supervisar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

Nos complace ver que el número de memorias de los Gobiernos y el número de comentarios de los interlocutores sociales ha aumentado con respecto al año pasado. Agradecemos todos los esfuerzos realizados para que el sistema de control pueda seguir haciendo su trabajo.

Esperamos que nuestros esfuerzos conjuntos para racionalizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de que estas puedan presentarse de forma electrónica contribuyan a facilitar y aumentar la transmisión de memorias por parte de los Gobiernos así como de comentarios por parte de los interlocutores sociales en el futuro.

En nuestra opinión, estos esfuerzos deben complementarse con una importante consolidación y simplificación de las normas de la OIT. La consolidación y simplificación del sistema de normas no solo podría conducir a una mejor aplicación de las normas de la OIT, sino también a centrar la información que se transmite en las cosas que realmente importan. En este sentido, esperamos que el trabajo del mecanismo de examen de las normas nos ayude a avanzar.

Por último, nos gustaría subrayar una vez más que la presentación de memorias sobre los convenios ratificados es una obligación fundamental de los Gobiernos. Por lo tanto, es importante que, antes de ratificar los convenios de la OIT, los Gobiernos se aseguren de que no solo tienen la capacidad de aplicarlos, sino también la capacidad de cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias periódicas.

D. Discusión por la Comisión

El Presidente - Antes de empezar la discusión sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, quiero llamar a la atención de la Comisión sobre el documento CAN/D/SF, preparado por la Oficina, que fue publicado ayer en la página de la Comisión. Este documento, como lo indica la parte V del documento D.1, compila la información recibida de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, así como las observaciones de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. En la primera parte del documento encontrarán una actualización de la información publicada en el informe de la Comisión de Expertos relativa a las memorias que han sido transmitidas por los Estados Miembros desde la reunión de la Comisión de Expertos. Durante esta sesión, los Gobiernos podrán proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones finales. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones dadas y las dificultadas mencionadas por los Gobiernos interesados y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio, se recogen en su informe. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios:

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

Para esta discusión contamos con tres oradores inscritos.

Miembro gubernamental, Eswatini - En pocas palabras y además de la información que se ha proporcionado a esta Comisión durante la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, nos complace confirmar que todas las normas internacionales del trabajo que fueron adoptadas por la Conferencia durante sus reuniones 99.ª a 108.ª inclusive, en la que se adoptó el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, se han sometido desde entonces con éxito a las autoridades nacionales a quienes compete el asunto, al efecto de que les den forma de ley.

Ahora estamos recopilando la documentación necesaria para informar oficialmente a la Oficina sobre este hecho, en el contexto del Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, adoptado por el Consejo de Administración en 2005.

Tal como lo señalamos en nuestra declaración anterior, nos valemos continuamente de la asistencia técnica de la OIT para realizar talleres de sensibilización sobre algunas de las normas, en particular las que están abiertas a la ratificación, y un análisis exhaustivo de las lagunas, con el fin de que se dé prioridad a las normas actualizadas cuyo examen con miras a la ratificación sea más recomendable. Esto situaría al país en una buena posición para ponerse al día con las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, cuya decisión de presentar a la Conferencia cuatro convenios superados para su derogación en 2024 tiene relación con algunas de las normas que han sido ratificadas y siguen vigentes en el país.

Atribuimos plenamente esta evolución positiva a la asistencia técnica que hemos recibido de la Oficina para garantizar el cumplimiento a este respecto, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El apoyo técnico de la Oficina, junto con la excepcional

cooperación tripartita de los interlocutores sociales a nivel nacional, sigue siendo la fuerza motriz clave para la ejecución satisfactoria de todos los programas de trabajo decente que se están llevando a cabo en el Reino de Eswatini en diversos sectores, incluidos el ámbito de la seguridad social, las principales reformas legislativas y políticas, la seguridad y la salud en el trabajo y la finalización de la redacción de la segunda generación de Programas de Trabajo Decente por País, entre otros.

Miembro gubernamental, Lesotho - El Gobierno de Lesotho lamenta no haber presentado ante las autoridades competentes los instrumentos que fueron adoptados en las 99.ª y 106.ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Debido a un error, los instrumentos no se sometieron cuando se presentaron otros instrumentos pendientes, en 2019. Sin embargo, el Gobierno se complace en informar a la Comisión que todos los instrumentos pendientes, así como los instrumentos adoptados en la 108.ª reunión, de 2019, han sido sometidos desde entonces a las autoridades competentes. El 30 de mayo de 2022, se presentaron ante el Senado, y esta mañana, el 31 de mayo de 2022, ante la Asamblea Nacional.

En consecuencia, se presentará una comunicación oficial por carta a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

Miembro gubernamental, Kuwait - Queremos señalar que los instrumentos adoptados en las reuniones 77.ª, 80.ª, 86.ª, 89.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª y 103.ª y en 2021, fueron sometidos a las autoridades competentes y que se emitió una carta al respecto el 29 de agosto de 2021.

Miembros empleadores - Al comienzo de esta importante discusión, quiero señalar, en nombre del Grupo de los Empleadores, que la Comisión de Expertos expresa una vez más en su informe su preocupación por el escaso número de memorias recibidas de los Gobiernos antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Entendemos perfectamente que algunos Gobiernos seguían preocupados principalmente por la gestión de la pandemia de COVID-19, pero, no obstante, el Grupo de los Empleadores cuenta con ellos para que sigan cumpliendo con sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT dentro de los plazos establecidos y para que lo hagan en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esto es importante y nunca se insistirá lo suficiente porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen la base fundamental de nuestra labor de control.

El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos sugiere que, a menudo, los Estados Miembros no se toman la ratificación con la suficiente seriedad. Parece que la ratificación se considera a veces una declaración de intenciones sin tener plenamente en cuenta las obligaciones legales que entraña un tratado en virtud del derecho internacional, todas ellas de obligado cumplimiento.

Al promover la ratificación, en opinión del Grupo de los Empleadores, la Oficina debe advertir a los Estados Miembros de la necesidad de realizar evaluaciones previas a la ratificación, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, incluidos los empleadores y los trabajadores. Estas evaluaciones previas deben abarcar una evaluación de la capacidad del país de presentar memorias en relación con el convenio que se prevé ratificar, para evitar que se den casos de incumplimiento grave en la materia.

El Grupo de los Empleadores observa con interés que se ha producido un aumento del número de memorias recibidas al final de la reunión con respecto al año pasado, que ha pasado del 42,9 por ciento al 67,6 por ciento de este año, lo que parece reflejar la remisión de la pandemia y la normalización de las actividades de la administración. Sin embargo, el Grupo

de los Empleadores también constata que el 25,7 por ciento de las memorias se recibieron después del 1.º de septiembre. Si bien animamos a los Gobiernos y los felicitamos por haber enviado sus memorias, también debemos señalar que el plazo debe cumplirse oportunamente para que la Comisión de Expertos, dada su importante labor, pueda desempeñar sus funciones con eficacia. Observamos con preocupación que, según el párrafo 72 del informe de la Comisión de Expertos, no se ha recibido ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más de los siguientes 18 países: Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen. Esto es inaceptable y la Comisión alienta a los Gobiernos en cuestión a hacer todo lo posible para proporcionar sin demora las memorias solicitadas sobre los convenios ratificados. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción las comunicaciones realizadas por escrito la semana pasada sobre las razones por las que no se han presentado las memorias. En algunos casos, invitamos a los Estados Miembros de la OIT concernidos a solicitar, cuando sea necesario y como ha señalado el Gobierno de Eswatini, la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

En cuanto a las primeras memorias, según el párrafo 75, siete Estados Miembros no han presentado su primera memoria desde hace dos años o más, a saber, Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Santo Tomé y Príncipe y Túnez. De estos siete Estados Miembros, nos preocupa especialmente el grave incumplimiento de los siguientes países, que no han presentado su primera memoria desde hace más de tres años, esto es, Albania (sobre el MLC, 2006), Guinea (sobre el Convenio núm. 167), Santo Tomé y Príncipe (sobre el Convenio núm. 183) y Túnez (sobre el MLC, 2006). Las primeras memorias son vitales, ya que demuestran que se han cumplido las disposiciones del convenio ratificado a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio para el país ratificante. Por lo tanto, las primeras memorias son una base indispensable para el control regular posterior. Animamos encarecidamente a los Gobiernos de estos cuatro países a que hagan un verdadero esfuerzo para proporcionar a la Comisión de Expertos sin más demora las primeras memorias atrasadas. Si la necesitan, alentamos a estos Estados Miembros a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Observamos con preocupación que en el párrafo 80 del informe se indica que el número de comentarios de la Comisión de Expertos que no han recibido respuesta sigue siendo también considerablemente alto. Este año nada menos que 56 Estados Miembros no han respondido a los comentarios. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión nos explicaran cuáles son las razones por las que no responden a los comentarios de la Comisión de Expertos. Por ejemplo, ¿se debe a una falta de comprensión del contenido de la observación o de la solicitud directa? ¿Es una falta de capacidad para dar una respuesta? ¿O es por alguna otra razón? Una falta de respuesta de los Gobiernos de esta magnitud es una cuestión que debe analizarse y supervisarse. En nuestra opinión, las medidas correctivas dependen en parte de la claridad del motivo por el que el Estado Miembro no responde. Por consiguiente, es crucial dar respuesta a estas preguntas.

Asimismo, lamentamos observar, con respecto al párrafo 127 del informe de la Comisión de Expertos, que los siguientes 23 países no han proporcionado memorias sobre los convenios y las recomendaciones solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución durante los cinco últimos años: Angola, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu y Yemen. Dado que en la gran mayoría de los casos de incumplimiento de la obligación de presentar memorias se trata de países en desarrollo o pequeños Estados insulares, recomendamos a la

Oficina que preste la debida atención a la hora de priorizar y centrar su asistencia para que estos Estados Miembros puedan cumplir sus obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Acogemos con agrado la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de instituir una nueva práctica de llamamientos urgentes para los casos que cumplan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y que requieran la atención de la Comisión. Esto permite mantener un diálogo directo y serio sobre este punto en la Comisión con los Gobiernos interesados y aprovechar la oportunidad para señalar que la Comisión de Expertos examinará el fondo del asunto en su próxima reunión, incluso a falta de la memoria del Gobierno. Por lo tanto, la falta de memoria no protegerá sistemáticamente al Estado Miembro del examen. Tomamos nota de que dos de las cinco primeras memorias sobre las que se hicieron llamamientos urgentes se han elaborado por fin, con la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, lo que consideramos un avance positivo.

En cuanto al papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular, los miembros empleadores señalan que, en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copias de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la adecuada participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional.

Según el párrafo 120, los interlocutores sociales presentaron este año 1 280 observaciones a la Comisión de Expertos, frente a las 757 del año pasado, de las cuales 356 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 924 por organizaciones de trabajadores. Celebramos el aumento de las comunicaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, en particular en relación con el desarrollo de capacidades y dirigida a los interlocutores sociales, cuando sea preciso, para que estos puedan enviar observaciones significativas a la Comisión de Expertos y facilitar así su trabajo.

El Grupo de los Empleadores toma nota de que la Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto con el equipo ACT/EMP de la OIT, están apoyando a las organizaciones de empleadores para que aumenten sus esfuerzos para contribuir al sistema de control de manera más eficaz, presentando a los expertos información actualizada y pertinente sobre la forma en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica. De este modo, las organizaciones de empleadores pueden comunicar tanto las deficiencias como los progresos logrados en la aplicación de los convenios, así como las propuestas que formulan sobre formas alternativas de aplicar las normas de la OIT, teniendo más en cuenta las necesidades de los empleadores nacionales. Los comentarios de las organizaciones de empleadores son de especial importancia para informar a la Comisión de Expertos sobre las necesidades y realidades de las empresas sostenibles de un Estado Miembro con respecto a un determinado Convenio ratificado. Confiamos en que la Comisión de Expertos tenga plenamente en cuenta estos comentarios, así como cualquier otro comentario adicional en la discusión de la Comisión de la Conferencia, en las observaciones que formula periódicamente.

Quisiéramos concluir destacando que, para ser eficaz, el sistema de control de normas de la OIT se basa en los informes de los Gobiernos que contienen información relevante y que se envían regularmente y a tiempo, así como de los comentarios adicionales proporcionados por los interlocutores sociales, cuando son necesarios, para aclarar la situación y ayudar a proporcionar información adicional. Sin esta aportación, la Comisión de Expertos y la Comisión

de la Conferencia no pueden controlar adecuadamente la implementación y aplicación de las normas de la OIT. Nos complace ver que el número de memorias de los Gobiernos y el número de comentarios de los interlocutores sociales ha aumentado con respecto al año pasado. Aprovechamos esta oportunidad para señalar específicamente en la Comisión que agradecemos todos los esfuerzos realizados para presentar las memorias en el momento oportuno a fin de que el sistema de control pueda cumplir su tarea de manera eficiente.

Además, esperamos que nuestros esfuerzos conjuntos para agilizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de presentación de memorias en línea sigan contribuyendo a facilitar esta tarea a los Gobiernos y aumentar el número de memorias y comentarios en el futuro. Estos esfuerzos deberían complementarse con una importante consolidación y simplificación de las normas de la OIT. La consolidación y simplificación del sistema normativo podría conducir, en opinión del Grupo de los Empleadores, a una mejor aplicación de las normas y también a que la obligación en materia de presentación de memorias se centre en las áreas prioritarias. En este sentido, esperamos que el trabajo del mecanismo de control de normas y las discusiones del Consejo de Administración a este respecto, ayuden a avanzar.

Por último, nos gustaría subrayar, una vez más, que no cabe duda de que la presentación de memorias sobre los convenios ratificados es una obligación fundamental para los Estados Miembros. Por lo tanto, es importante que los Gobiernos que ratifiquen los convenios de la OIT se aseguren de que tienen la capacidad de aplicarlos, incluida la obligación de presentar memorias y, si no es el caso, que soliciten la asistencia técnica adecuada con objeto de cumplir dicha obligación fundamental y necesaria.

Miembros trabajadores - Ya hemos subrayado en nuestros comentarios por escrito el carácter fundamental del diálogo que debe tener lugar entre los Estados Miembros y la OIT, en particular mediante el respeto escrupuloso de las obligaciones normativas. Tenemos que insistir enérgicamente en este punto. Es importante destacar esto por cuanto tenemos que recordar que se ha pedido a no menos de 63 Estados Miembros que presenten explicaciones por escrito por los graves incumplimientos de las obligaciones de presentar memorias y de otras obligaciones de carácter normativo. Este elevado número de incumplimientos subraya la magnitud del trabajo que aún queda por hacer para aumentar la observancia de estas obligaciones normativas.

De nuevo este año, los Estados Miembros han tenido la oportunidad de presentar la información por escrito sobre los incumplimientos graves que se les reprochan. Solo nueve Estados Miembros han hecho uso de esta oportunidad. Les damos las gracias, pero lamentamos que hayan sido tan pocos los que han respondido. Sobre la base de la recopilación de información proporcionada por la Secretaría, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de manifiesto las graves deficiencias de los Estados miembros en el informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta reunión especial de la Comisión de la Conferencia, muchos Estados Miembros han cumplido todas sus obligaciones de información o han subsanado parcialmente las graves deficiencias que se les imputaban. Animamos a estos Estados Miembros a que sigan esforzándose por cumplir plenamente con sus obligaciones normativas. Sin embargo, todavía hay muchos Estados Miembros que no han tomado medidas concretas en este sentido.

También se agradece el aumento del número de Estados Miembros que han proporcionado información en el curso de la presente reunión. Sin embargo, los fallos de estos Estados Miembros han perturbado el buen funcionamiento del sistema de control y esto debe evitarse en el futuro.

Sobre la base de la información escrita proporcionada por los Gobiernos y de las explicaciones dadas durante la presente reunión, hemos tomado nota de las dificultades con las que tropiezan algunos Estados Miembros y nos complace constatar que, por lo general, estos Estados Miembros tienen a bien recabar la ayuda de la OIT. La OIT responde sistemáticamente de forma favorable y con gran eficacia. Este apoyo de la OIT debe mantenerse y reforzarse para garantizar la capacidad continua de estos Estados Miembros de cumplir con sus obligaciones de presentación de informes y otras obligaciones relacionadas con las normas.

A este respecto, creemos que la Oficina debería prestar especial atención a este problema. En el marco de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, podrían seguir asignándose recursos adicionales a las actividades de asistencia técnica y apoyo a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales para que puedan cumplir sus obligaciones normativas y participar activamente en el diálogo tripartito de la OIT.

Podría ser útil dedicar un capítulo específico del informe a este punto, de forma que, por una parte, proporcionara toda la información útil a los mandantes sobre la naturaleza de la asistencia y el apoyo de la OIT que pueden movilizar a estos efectos y, por otra parte, informara a nuestra Comisión del uso que los Estados Miembros y los interlocutores sociales han hecho de dicha asistencia hasta la fecha, así como de los progresos realizados al respecto. Sin embargo, estos Estados miembros deben ser conscientes de que es esencial que también asignen los recursos necesarios para cumplir con estas obligaciones y que no todo puede basarse en la ayuda de la OIT.

De la información escrita proporcionada y de las intervenciones de algunos Gobiernos se desprende también la necesidad de formación. Por ello, los Estados Miembros no deberían dudar en aprovechar las oportunidades que ofrecen los programas de formación de la OIT, especialmente los destinados a sus representantes. En este sentido, están siendo de gran ayuda los programas de formación del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). A este respecto, observamos con gran satisfacción que Antigua y Barbuda y otros Estados Miembros han formado a funcionarios sobre las obligaciones de notificación a través del programa de formación del Centro de Turín y están considerando formar a otros en el futuro. No podemos sino animar a estos Estados Miembros a seguir por este camino.

También hay que mencionar los numerosos y valiosos recursos desarrollados por la OIT que están a disposición de los Estados Miembros, incluida la asistencia técnica proporcionada a través de los numerosos especialistas en normas sobre el terreno, el sitio web «Managing international labour standards reporting» y los muchos otros recursos ya desarrollados en el marco del programa y el presupuesto de la OIT. Hace justo un año, la representante del Secretario General de la Conferencia anunció el lanzamiento de una primera versión de la Guía de buenas prácticas establecida en el marco del sistema de control de la OIT.

Se trata de una nueva herramienta que ahora se ha completado en forma de sitio web didáctico, accesible en las tres lenguas oficiales de la OIT, y que permite, entre otras cosas, una mejor comprensión de las obligaciones relativas a las normas. Estas obligaciones se sitúan en el contexto más amplio de los mecanismos de control o de los procedimientos de adopción de normas, lo que permite a los Estados Miembros comprender los objetivos subyacentes a estas obligaciones. Por supuesto, la Oficina debería dar la mayor difusión posible a estas valiosas herramientas para que los mandantes puedan hacerlas suyas.

Pedimos que los Estados Miembros que no hayan proporcionado ninguna información a la Comisión, a pesar de haber sido invitados a hacerlo, sean mencionados en el informe sobre la presente discusión.

La falta de diálogo sobre estas cuestiones perjudica los debates que podemos mantener en el marco de la presente reunión especial de nuestra Comisión y el hecho de que no estén presentes aquí los Gobiernos afectados nos impide conocer sus dificultades, necesidades o intenciones. Lamentamos que sean tan pocos los Gobiernos que se han presentado ante la Comisión para dar explicaciones y, al mismo tiempo, agradecemos a los Gobiernos que sí han acudido hoy aquí.

Hemos tomado nota de los compromisos asumidos por algunos gobiernos en la información que han presentado por escrito y esperamos que estos compromisos vayan seguidos de acciones concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones. También hacemos un llamamiento a todos estos Gobiernos, y en particular a los que no han facilitado ninguna información a nuestra comisión, para que pongan fin cuanto antes a los graves incumplimientos de los que se les acusa.

Más allá de la observancia puramente formal de estas obligaciones, los Estados Miembros deben velar por poner en marcha efectivamente la dinámica del diálogo social tripartito, así como la dinámica de respeto y promoción de los convenios internacionales del trabajo que subyacen a estas obligaciones.

Desde esta óptica, convendría promover activamente la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como su aplicación de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. El apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina es esencial para que los Estados Miembros puedan aplicar correctamente este Convenio y promover su ratificación.

Por último, permítanme responder a algunos de los comentarios de la portavoz del Grupo de los Empleadores. Los miembros trabajadores están abiertos a las discusiones encaminadas a propiciar un mayor cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales relacionadas con las normas. Sin embargo, no creemos que este objetivo pueda alcanzarse mediante un proceso de consolidación o simplificación de las normas, sino reforzando las capacidades de asistencia técnica de los Estados miembros.

Además, el proceso de ratificación de los convenios internacionales del trabajo debe orientarse por la voluntad de los Estados Miembros de llevar a la práctica los principios, derechos y libertades consagrados en ellos. Las preocupaciones derivadas de la capacidad de cumplir con las obligaciones de información nunca debería ser un obstáculo para la ratificación. Para ello, los Estados Miembros pueden contar con la asistencia técnica de la OIT y el diálogo social tripartito.

Por último, consideramos importante concluir recordando, sobre la base del mandato de la Comisión de Expertos expuesto en el párrafo 23 de su informe, que si bien la consideración de las observaciones de los trabajadores y de los empleadores contribuye al amplio reconocimiento general del papel técnico y de la autoridad moral de la Comisión de Expertos, esto no puede influir en modo alguno en el examen independiente e imparcial del alcance jurídico, el contenido y el significado de las disposiciones de los convenios por parte de la Comisión de Expertos. Por lo tanto, rechazamos firmemente las observaciones formuladas por la portavoz del Grupo de los Empleadores, cuestionando la independencia de la Comisión de Expertos y que, además, no tienen ninguna relación con el tema de la presente discusión.

Conclusiones de la Comisión

El Presidente – Como hemos anunciado, voy a dar lectura ahora del proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de envío de memorias.

La Comisión toma nota de las informaciones y de las explicaciones proporcionadas por los representantes gubernamentales en esta sesión de Eswatini, Kuwait y de Lesotho que intervinieron, así como de las informaciones escritas proporcionadas por los Gobiernos de Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Bahamas, Gambia, Granada, Hungría, Líbano y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas.

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos del Afganistán, Bahrein, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, el Chad, las Comoras, el Congo, Djibouti, Dominica, Eritrea, Eslovenia, el Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kazajstán, Kiribati, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Madagascar, Maldivas, Papua Nueva Guinea, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, la República Árabe Siria, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, la República Unida de Tanzanía, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, el 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 del 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 del Afganistán, Antigua y Barbuda, el Chad, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, el Líbano, la República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen 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 del 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, el Congo, el Gabón, Guinea y Guinea Ecuatorial 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 la 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 Albania, el Congo, Dominica, Guinea, Guinea Ecuatorial, el Líbano, Santa Lucía y Vanuatu 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 en el 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 las dificultades en este sentido.

En lo concerniente a la omisión de envió 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 del Afganistán, Antigua y Barbuda, las Bahamas, Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, el Chad, las Comoras, el Congo, Dominica, Eritrea, Eslovenia, el Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Kiribati, el Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas, la República Árabe Siria, la República Unida de Tanzanía, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen 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 del envío de memorias sobre los convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años, la Comisión destaca la importancia que concede 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, Brunei Darussalam, el Chad, el Congo, Djibouti, Dominica, Haití, las Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu y el Yemen cumplan en el futuro con su obligación 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 Angola, las Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, el Chad, las Comoras, el Congo, Dominica, Eswatini, el Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kazajstán, Kuwait, el Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Maldivas, Papua Nueva Guinea, la República Árabe Siria, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, el 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 los que se ha comunicado copia de la memoria 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 de 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 y 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 trabajadores representativas a las cuales han transmitido copia de las memorias y de 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.

(*Las conclusiones se adoptan.*)

III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)

Representante del Secretario General, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales - Tengo el placer de presentar ante ustedes el informe de la 14.ª reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. La reunión del CEART se celebró virtualmente del 4 al 8 de octubre de 2021 y en esta ocasión fue organizada por la UNESCO.

Como recordarán, el CEART se creó en 1967, tras la adopción por parte de la OIT y la UNESCO de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966); se reúne cada tres años, alternando entre Ginebra y París, y su objetivo es examinar las principales tendencias en materia de educación y enseñanza y formular las recomendaciones pertinentes.

También examina las alegaciones presentadas por los sindicatos de docentes sobre el incumplimiento de los principios de la Recomendación de 1966, a la que se ha hecho referencia anteriormente, así como de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997.

En el informe de la 14.ª reunión del Comité Mixto se examinaron una serie de cuestiones que afectan al profesorado. Además, el Comité Mixto adoptó una Declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia.

El informe también contiene recomendaciones relativas a las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de las Recomendaciones de 1966 y 1997 de la Argentina, Fiji y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Asimismo, se recogen recomendaciones de seguimiento de casos anteriores de Camboya, el Japón y Portugal.

El informe del Comité Mixto se presentó a la 344.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, en marzo de 2022, con la solicitud de que se transmitiera a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se transmitirá al Comité de Convenciones y Recomendaciones de la 215.ª reunión del Consejo Ejecutivo de la UNESCO en octubre de 2022 y, posteriormente, también a la Conferencia General de la UNESCO.

La próxima reunión del Comité Mixto se celebrará en 2024. De conformidad con su mandato, el Comité Mixto podrá publicar, entre las reuniones ordinarias, informes intermedios sobre las alegaciones recibidas.

La pandemia puso de manifiesto los numerosos retos existentes y nuevos para el trabajo decente de los profesores. Estos han estado en primera línea durante la pandemia para garantizar la continuidad del aprendizaje cuando las escuelas estaban cerradas y para proporcionar apoyo socioemocional a sus alumnos, especialmente a los más vulnerables.

Han tenido que adaptarse rápidamente al aprendizaje a distancia y que manejar herramientas digitales, a menudo sin ningún tipo de formación. Hoy en día deben evaluar y abordar la pérdida de aprendizaje entre sus alumnos, hacer frente a los problemas de salud y seguridad en el aula y aprovechar los métodos de enseñanza a distancia, híbridos y presenciales para minimizar las interrupciones.

En este sentido, el CEART examinó tres cuestiones emergentes que guardan relación con las Recomendaciones mencionadas: i) la formación del personal docente en el siglo XXI; ii) a

enseñanza como profesión colaborativa, y iii) la profesionalidad del personal docente desde una perspectiva intercultural.

A este respecto, el Comité Mixto formuló una serie de recomendaciones, entre ellas la de promover el diálogo social participativo a nivel nacional, regional e internacional, procurando incluir en especial las voces de los docentes de todas las culturas en la definición de los ideales, indicadores y normas de profesionalización de la docencia. Otra de esas recomendaciones era la de manifestar respeto, confianza y valoración respecto de la entidad propia y la autonomía de los docentes. Otra recomendación era la de dotar a los docentes de las competencias digitales y pedagógicas que les permitan navegar por el panorama digital actual y utilizar de forma crítica y eficaz las tecnologías digitales. Otra recomendación consistía en proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los docentes, así como promover una cultura docente y un estilo de liderazgo colaborativos, y amparar a los docentes frente a cualquier intento de coartar su autonomía y libertad académica. Estas recomendaciones se analizan con más detalle en el informe y son especialmente relevantes ya que la OIT está apoyando actualmente, de forma muy activa, la preparación de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Transformación de la Educación, que se celebrará durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York en septiembre de este año. La Cumbre tiene como objetivo movilizar la acción, la ambición, la solidaridad y las soluciones con miras a transformar la educación de aquí a 2030 y acelerar el progreso hacia la consecución de la causa del desarrollo sostenible. La Cumbre está organizada en torno a procesos preparatorios específicos, intensivos e inclusivos, que incluyen consultas nacionales, vías de acción temáticas y participación y movilización públicas. La OIT lidera, junto con la UNESCO, la vía de acción sobre los docentes, la enseñanza y la profesión docente, que aborda las siguientes cuestiones clave: la escasez de docentes; la mejora de las condiciones de trabajo y profesionales de los docentes; la mejora de la preparación y formación de los docentes, y el fomento del liderazgo de los docentes. El objetivo de la vía de acción es indicar intervenciones políticas eficaces y recopilar un catálogo de buenas prácticas con objeto de inspirar y movilizar a la comunidad educativa mundial para que asuma compromisos concretos y pase a la acción, basándose, en la medida de lo posible, en iniciativas, alianzas y coaliciones existentes. Se están organizando consultas a escala mundial sobre este tema y se han comunicado a los Miembros de la OIT. La próxima ronda de consultas a nivel mundial se celebrará el 14 de junio de 2022, de las 15 a las 17 horas, y me gustaría aprovechar de nuevo esta oportunidad para invitarlos cordialmente a participar en esta sesión de consulta mundial; como he indicado, se han enviado los detalles a los coordinadores regionales y es de esperar que lleguen a los Estados Miembros de la OIT y también a las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y los Empleadores.

También se están celebrando consultas nacionales, convocadas por la UNESCO y el UNICEF. Asimismo, la Oficina se ha puesto en contacto con las oficinas exteriores para informar a los interlocutores sociales y fomentar su participación en las consultas.

Por último, en el informe del Comité Mixto se recomienda que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO soliciten a sus respectivas Secretarías que elaboren un análisis de la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966, y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997, y que este análisis tenga por objeto identificar nuevos ámbitos relacionados con los docentes y la enseñanza que puedan servir de base para una posible revisión de esos instrumentos. En dicho análisis también se deberían establecer las posibilidades procedimentales de revisión de los instrumentos, a fin de someterlos a su posible examen por el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO. No cabe duda de que la Recomendación de la OIT

y la UNESCO de 1966 es un instrumento de gran relevancia que, a pesar de su antigüedad, aborda muchos principios importantes relativos a la profesión docente, pero tal y como debatieron los mandantes de la OIT durante la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo, en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente, que tuvo lugar del 17 al 21 de mayo de 2021, no solo el mundo del trabajo, sino también el de la educación, ha cambiado drásticamente en los últimos decenios. Creemos que puede resultar interesante considerar la posibilidad de fortalecer este instrumento en el futuro a la luz de los importantes cambios que se han producido en la educación y el trabajo y, por supuesto, esperamos sus orientaciones al respecto.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen el informe del Comité Mixto de expertos, así como las palabras de la Directora del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. Queremos comenzar estos comentarios destacando la función de los docentes y los sistemas educativos durante la crisis de la COVID-19. La interrupción de los procesos educativos puede generar graves consecuencias en el entramado social y productivo, especialmente en las vidas de los niños, los jóvenes y las personas en los sectores más vulnerables y, tal como subraya el informe bajo análisis, los acontecimientos del último trienio han puesto de manifiesto la importancia de los docentes como trabajadores de primera línea en tiempos de crisis.

Los docentes han sido y continúan siendo fundamentales, no solo para la educación continua de los estudiantes, sino también para la sostenibilidad de las comunidades y economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En una consideración preliminar y de tipo metodológico, los empleadores creemos necesario insistir en nuestra recomendación con respecto a la inclusión de las opiniones del sector productivo en la preparación de las discusiones del Comité Mixto. Incorporar consultas con el sector empleador antes de presentar el informe podría elevar la efectividad de los trabajos del Comité Mixto y mejorar el alcance de sus recomendaciones. En el informe del año 2021 del Comité Mixto de expertos se examinan diversas cuestiones que afectaron al personal docente durante la crisis provocada por la COVID–19 y hasta la actualidad. Es importante tener en cuenta la naturaleza de las recomendaciones que el Comité Mixto hace hacia el Consejo de Administración de la OIT, al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y a través de ellos, a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de sus Estados Miembros. Estas recomendaciones no son legalmente vinculantes y el informe siempre debe ser leído en conjunto con cualquier discusión que se de en la Comisión de Aplicación de Normas sobre su contenido.

Cuando considera la cuestión de la educación de los docentes en el siglo XXI, el Comité Mixto toma nota de que la educación y el entrenamiento de los docentes están cambiando de forma acelerada en respuesta a unas aulas cada vez más diversas, multiculturales y multilingües, y a la creciente presencia de las tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje. El Grupo de los Empleadores considera que esta es una tendencia muy importante y que se encuentra alineada con las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencia y aprendizaje permanente, en tanto establece en su párrafo 12, *s)* que las políticas de desarrollo de competencia y aprendizaje permanente deberían establecerse en consulta con los interlocutores sociales y prever el apoyo al desarrollo de las capacidades de los docentes, los formadores y el personal de apoyo educativo. Los empleadores consideramos que para poder abordar con mayor efectividad el desarrollo de herramientas pedagógicas y la actualización pertinente en el currículo, es de gran importancia que el personal docente tome contacto con

procesos productivos, actualizados y tecnología de punta. Con este objetivo, resulta necesario promover proyectos de cooperación con el sector privado y las empresas en tanto tienen una comprensión específica sobre las competencias relevantes para las necesidades del mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo. Adicionalmente, los empleadores queremos subrayar la importancia de la recomendación incluida en el párrafo 36, *e)*, con respecto a la necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional, en particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente. En nuestra opinión, estas herramientas se corresponden con métodos agiles y adecuados para validar nuevas competencias, siguiendo el ritmo de la evolución de las formas de producción y las brechas de habilidades que se presentan en el mercado de trabajo.

En cuanto a la cuestión de considerar la enseñanza como una profesión colaborativa, los empleadores agradecemos las reflexiones del Comité Mixto de expertos con respecto al hecho de que los docentes no actúan de forma aislada y los resultados educativos dependen de las complejas interacciones con diversos actores con quienes los docentes trabajan estrechamente a diario, incluyendo a otros profesionales, las familias y los miembros de la comunidad. Al respecto insistimos en que, entre estos varios actores, se debería incluir a los actores en el entramado productivo y las empresas privadas. Con esta aclaración, coincidimos en la recomendación elevada a los Gobiernos sobre promover las innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes y apoyar las actividades colaborativas, y al respecto nos gustaría agregar, y lamentamos no encontrar mayores referencias en el informe, la recomendación de promover la integración a través de ecosistemas que vinculen el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Es necesario reconocer los logros de los países Miembros de la OIT que, a través de la implementación de la educación dual, verificaron una convergencia positiva entre educación, formación y empleabilidad.

Nos referimos de nuevo a las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencias y aprendizaje permanente, así como a los trabajos en curso de la comisión normativa de esta 110.ª reunión de la Conferencia sobre el aprendizaje de calidad, para acentuar la importancia de los mecanismos de aprendizaje basados en el trabajo, la educación y la formación técnica y profesional, a fin de reducir la brecha y la escasez de competencias y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. El Grupo de los Empleadores reconoce el rol de los docentes en su carácter de profesionales y sus funciones ligadas al diseño de innovaciones curriculares y pedagógicas. Al respecto queremos enfatizar que los empleadores pueden suplementar estos esfuerzos al ser consultados con tiempo y en forma adecuada a través de mecanismos transparentes e institucionalizados que promuevan el intercambio con el personal docente y los funcionarios públicos, así como a través de proyectos específicos de cooperación público-privada.

Con respecto a la cuestión de la profesionalidad del personal docente, desde una perspectiva intercultural, el Grupo de los Empleadores apoya especialmente las declaraciones del Comité Mixto con respecto a la necesidad de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes. Entendemos que tanto el diseño curricular como la determinación de los perfiles profesionales resultan más adecuados cuando se realizan en dialogo con las necesidades del entorno productivo local y en apoyo al desarrollo de las economías regionales. Ello permite a los estudiantes contar con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilita las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad. En consecuencia, apoyamos también la recomendación del párrafo 50, *c)*, sobre la importancia que debe darse a la mejora de las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a

desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología de forma eficaz.

Sobre el punto del informe vinculado a las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente y del seguimiento de alegaciones del periodo anterior, el Grupo de los Empleadores toma nota de las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente de la Argentina, Fiji y el Reino Unido, y las respuestas del Comité Mixto que dan cuenta de la persistencia de situaciones que se alejan de las recomendaciones, así como las consideraciones sobre el seguimiento de las alegaciones de los sindicatos del Japón, Camboya y Portugal. Al respecto notamos que el Comité se refiere, en algunas oportunidades, a la inadmisibilidad de una alegación. A la luz de los procedimientos para la sumisión de alegaciones al Comité y en tanto a uno de los requisitos de admisibilidad es que la alegación no caiga bajo la competencia de otros órganos de la OIT y de la UNESCO establecidos para supervisar la aplicación de los convenios u otros instrumentos internacionales, sugerimos que se hagan disponibles los criterios de admisibilidad tenidos en cuenta, en especial en aquellos casos que parecen quedar bajo la competencia concurrente de otros órganos del mecanismo de examen de normas internacionales del trabajo, como son aquellos que se refieren a las alegaciones de violaciones de la libertad sindical; esto permitiría mejorar la transparencia y efectividad de los trabajos del Comité Mixto de expertos.

Por último, pero no menos importante, el Grupo de los Empleadores felicita al Comité Mixto de expertos por la adopción de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia. Los empleadores consideramos que este documento captura el valor del trabajo realizado por el personal docente, tanto en la crisis de la COVID–19 como en la etapa de la recuperación postpandémica, y resalta principios sólidos que deben ser tenidos en cuenta por los actores sociales.

Adicionalmente, tomamos nota de la solicitud referida al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO para que solicite a sus respectivas Secretarias un estudio relativo a la situación del personal docente a fin de identificar nuevos ámbitos relacionados con los docentes y la enseñanza que puedan servir de base para una posible revisión de estos instrumentos.

Recordamos, sobre el particular, que resulta necesario seguir los procedimientos del Consejo de Administración al respecto para que pueda considerar las sugerencias luego de un debate exhaustivo, con el objetivo de decidir si resulta procedente avanzar con el estudio requerido, y llegado el caso definir su alcance y objetivos.

Queremos cerrar nuestros comentarios enfatizando el rol de la educación como piedra angular del desarrollo con el potencial de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación.

La educación puede elevar el bienestar de la sociedad al impulsar mejoras en la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza y la cohesión social. Y reconocemos, a su vez, que el personal docente cumple un rol fundamental en la transmisión de los valores democráticos y el fortalecimiento de las libertades civiles en tanto que aporta a los estudiantes elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y del mundo del trabajo.

Con estas consideraciones terminamos nuestra intervención confiando en que el Comité Mixto continuará ejerciendo su mandato con el compromiso de mejorar las condiciones de trabajo para los docentes en todo el mundo.

Miembros trabajadores - La Comisión está llamada a examinar el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), convocado en octubre de 2021 para su 14.ª reunión.

Este informe y nuestro examen del mismo no podrían ser más oportunos. La pandemia de COVID-19 ha perturbado profundamente la oferta de programas educativos y ha provocado un enorme impacto en la comunidad educativa. Ha puesto de manifiesto el papel vital que cumplen los profesores para garantizar la continuidad de la educación y la importancia de las cuestiones relacionadas con la situación laboral y las condiciones de trabajo de los profesores a la hora de garantizar una educación de calidad.

Aunque la percepción de los profesores por la opinión pública ha mejorado desde que comenzó la pandemia, sus condiciones materiales y de empleo a nivel de todo el sistema no consiguen atraer a una nueva generación de educadores a ejercer esta profesión.

Sencillamente, la enseñanza no se considera una profesión atractiva. Como destacó el Comité Mixto, la capacidad de enseñar eficazmente se ve afectada negativamente por las aulas superpobladas, los planes de estudio verticalistas o centralizados que inhiben la autonomía o la creatividad, los entornos pedagógicos que cambian rápidamente, la falta de materiales adecuados, la burocratización, la escasa remuneración y el reconocimiento simbólico, y el reciente impacto de la pandemia. La rápida urbanización en todo el mundo y la migración del campo a la ciudad también han generado cambios bruscos en las relaciones familiares y sociales, y estos cambios han supuesto una carga adicional para las escuelas y los profesores.

Los salarios de los profesores siguen siendo demasiado bajos. Las condiciones de trabajo se están deteriorando y las infraestructuras de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje son ahora una prioridad para la inversión gubernamental. Con demasiada frecuencia, en un intento erróneo de reducir los déficits, los Gobiernos recortan los presupuestos de educación mediante recortes y congelaciones salariales. A este respecto, recordamos que las Recomendaciones de 1966 y 1997 establecen que los salarios deben equipararse con los que se pagan en otras ocupaciones que requieren una calificación similar o equivalente y deben ser adecuados para garantizar un nivel de vida razonable para ellos y sus familias.

Además, los niveles de estrés entre el personal docente han aumentado debido a la excesiva carga de trabajo y a la falta de apoyo adecuado. Las exigencias laborales se han acrecentado y, para muchos en el sector de la enseñanza, se han vuelto inmanejables. El trabajo de los profesores también se ha vuelto más complejo, abarcando otras tareas administrativas y medidas de rendición de cuentas. Durante la pandemia, en la mayoría de los países, el lugar de trabajo de los profesores era su propia casa. Esta confusión entre las esferas laboral y privada ha venido a añadir más estrés y riesgos para la salud y la seguridad a una situación que ya estaba deteriorada.

El hecho de tener que ocuparse del cuidado de los niños y de otras necesidades de atención mientras se trabajaba, se sumó a las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Ni que decir tiene que esta situación afectó de forma desproporcionada a las trabajadoras del sector.

En su informe, el Comité Mixto también destacó que se espera que los docentes asuman numerosas funciones adicionales como las siguientes: funciones que antes podrían haber desempeñado los padres, los abuelos y las comunidades locales u otros organismos; el aprendizaje de nuevos métodos y competencias para dirigir y apoyar la enseñanza; y el fomento de un sentimiento de pertenencia para apoyar el desarrollo personal y social de los

estudiantes, cuando los propios docentes pueden estar sufriendo traumas u otros trastornos en su ejercicio profesional.

Además, los docentes siguen sufriendo la aplicación de las anteriores reformas educativas que condujeron a la desprofesionalización. El nuevo gerencialismo, que se manifiesta en forma de control del trabajo de los docentes a través de pruebas, rendimiento y resultados, ponderando especialmente las responsabilidades competitivas, devalúa los aspectos sociales y colaborativos del trabajo de los docentes y a menudo los priva de entidad propia y autonomía profesional, lo que les resta capacidad para dar respuestas eficaces. La aplicación continuada de este método tiene un efecto nocivo en los docentes, aumenta significativamente sus niveles de estrés y tiene efectos duraderos sobre su salud. Otro factor de cambio y estrés para el personal docente es el cambio tecnológico que ha transformado el mundo de la educación y el trabajo, pero que no ha tenido en cuenta adecuadamente la equidad, la inclusión y la participación democrática.

Deberían aprovecharse las nuevas tecnologías para apoyar un futuro centrado en las personas. Recordamos el llamamiento del Comité Mixto, que afirma que: «en el proceso de integración de las tecnologías digitales en la educación, y en particular en la formación del personal docente, la mejora de la infraestructura y la cobertura debería ir acompañada de una mejora de las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología de forma eficaz». En términos más generales, existe una clara falta de inclusión del personal docente y de sus representantes en la elaboración de las políticas y estrategias educativas.

Según la encuesta realizada por la Internacional de la Educación en 2021, la mayor parte del personal docente tiene derecho a la negociación colectiva de las condiciones salariales, laborales y de empleo. Sin embargo, el principio de negociación libre y voluntaria, incluso sobre los temas cubiertos por la negociación colectiva, todavía no está garantizado en todos los países. El estudio también reveló que más del 64 por ciento de los sindicatos que respondieron han visto sus convenios colectivos modificados o anulados unilateralmente en los tres últimos años, mientras que casi el 40 por ciento de sus miembros no tienen derecho a la huelga. Se trata de graves violaciones de los derechos fundamentales del personal docente de defender colectivamente sus intereses. Los colegas de esta sala pueden dar testimonio de la supresión de los derechos sindicales de los docentes en la Argentina, Fiji y el Japón, por ejemplo. La ausencia de libertad sindical, la limitación del ámbito de la negociación, la prohibición de la huelga y otras restricciones dificultan a menudo la participación de los trabajadores de la enseñanza y del personal de apoyo en el desarrollo de su profesión y su influencia en la política educativa.

La recomendación del Comité Mixto ofrece garantías para que los docentes y sus organizaciones representativas sean consultados, no solo sobre las condiciones de trabajo, sino también sobre las reformas educativas, la organización escolar y los planes de estudio. El Comité destacó en particular que la presencia de sindicatos y organizaciones democráticas de docentes con una posición activa, fuerte e independiente a todos los niveles —institucional, local, nacional y regional— es muy recomendable y alentadora. La experiencia demuestra que los sindicatos de personal docente actúan como redes de apoyo para los docentes y como catalizadores del cambio y del diálogo social. Los sindicatos y las asociaciones deben ser independientes, autónomos e inclusivos, y contribuir a identificar los problemas que afectan al profesorado, garantizar la participación de los docentes en asuntos educativos fundamentales y elaborar estrategias para abordar los problemas y mejorar la educación de forma colectiva.

El Grupo de los Trabajadores hace un llamamiento a los Estados Miembros para que aseguren que los derechos principales y los derechos consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT estén plenamente garantizados en la legislación y en la práctica para el personal docente.

El aumento de la valoración pública de los profesores se ha traducido también en mejoras estructurales, como el apoyo a la inversión, y en mejores condiciones de trabajo para los educadores profesionales. De hecho, los presupuestos de educación se han reducido en un 65 por ciento en los países de bajos y medianos ingresos, y en un 33 por ciento en los países de ingresos altos y medianos altos. Muchos docentes también han perdido su empleo durante la pandemia de COVID-19. En Australia, por ejemplo, 40 000 educadores y miembros del personal de la enseñanza superior han perdido su empleo. Para hacer frente a la actual crisis socioeconómica provocada por la pandemia, muchos países han puesto en marcha medidas de austeridad, lo que ha supuesto una presión específica, incluso por parte de los organismos monetarios internacionales, para recortar los salarios en el sector público, incluido el de la educación.

Además, están creciendo las formas atípicas de empleo, con un uso cada vez mayor de contratos ocasionales y de corta duración para emplear a profesores y académicos, con condiciones de trabajo a menudo inferiores a las normales. En algunas regiones, como el África subsahariana y el suroeste de Asia, muchos profesores contratados describen que reciben un salario inferior al de los profesores permanentes y un apoyo profesional inadecuado, además de experimentar unas condiciones de trabajo deficientes. Esta situación no solo provoca graves déficits de trabajo decente para el personal docente, sino que también repercute negativamente en la oferta educativa.

Los miembros trabajadores se hacen eco de la conclusión de 2021 de la Reunión técnica de la OIT sobre el futuro del trabajo en el sector educativo, que reafirmó que la educación no es una mercancía. Las inversiones públicas en los centros educativos deben ser una prioridad. A este respecto, los miembros trabajadores subrayan que, antes de la pandemia, la UNESCO preveía que se necesitarían 69 millones de profesores para alcanzar los ODS de 2030.

La crisis de la COVID-19 ha echado por tierra veinte años de logros en materia de educación y ha agravado aún más la situación del personal docente.

Para concluir, el Grupo de los Trabajadores desea elogiar y agradecer al personal docente su continuidad y dedicación en estos tiempos exigentes y de extrema dificultad, y su apoyo a nuestras sociedades y comunidades.

Las respuestas de los docentes a estos retos demuestran su capacidad para actuar como agentes de cambio, garantizando la continuidad del aprendizaje de los alumnos y atendiendo a sus necesidades, incluido el apoyo emocional.

En su reunión de 2021, el Comité Mixto se centró en tres cuestiones clave para el sector educativo. La formación del personal docente en el siglo XXI, la enseñanza como profesión colaborativa y la profesionalidad del personal docente, desde una perspectiva intercultural. Estas cuestiones deben ser abordadas, con carácter prioritario, por los Gobiernos en consulta con sus interlocutores sociales, especialmente los sindicatos del personal docente.

Para avanzar, es esencial invertir en la profesión docente, garantizando las condiciones materiales de los profesores, el pago regular de los salarios y el desarrollo profesional continuo. El aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo, en particular en relación con la carga de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el uso de las tecnologías,

serían elementos valiosos. Es necesario fomentar la confianza en la profesión y en los conocimientos profesionales de los trabajadores y entablar un diálogo social.

Los miembros trabajadores reafirman el derecho a una educación de calidad, incluido el derecho al aprendizaje permanente. Si queremos construir un futuro para todos nuestros hijos, debemos invertir en una educación de calidad, lo que solo puede lograrse garantizando un trabajo decente a los profesores para atraerlos y retenerlos en la profesión.

La inversión pública en el sector educativo debería incluir también la contratación de un número adecuado de docentes, formadores y personal de apoyo a la educación, con la garantía de que los sistemas educativos estuvieran bien dotados de recursos para asegurar una educación de alta calidad.

Miembro trabajador, Uruguay - Pareciera que el informe y lo que acaba de expresar la representante del sector trabajador nos pone enfrente a una contradicción importante.

El mundo ha aumentado el valor, la consideración social, sobre el trabajo de los docentes y yo lo haría extensivo a los funcionarios técnicos, administrativo y de servicio que durante la pandemia sostuvieron los sistemas de educación.

Sin embargo, las condiciones materiales, sus condiciones de trabajo, los presupuestos, los puestos de trabajo y su salario no han sido acompañadas con esa expectativa o ese reconocimiento social que hoy las trabajadoras y los trabajadores de la educación en general están recibiendo particularmente por su compromiso ético y político en el marco de la pandemia.

En segundo lugar, creemos que hay enormes desafíos que están tensionando fuertemente el rol profesional docente y sus condiciones de trabajo.

Particularmente queremos llamar la atención sobre aspectos que están referidos en el informe en torno a las limitaciones a la autonomía profesional docente, muchas veces producto de reformas curriculares que limitan esa autonomía hasta en aspectos técnicos pedagógicos.

El aumento de las tareas burocráticas, administrativas y de control que desvirtúan el rol docente en términos pedagógicos y didácticos y la desregulación de sus condiciones de trabajo, donde la certificación permanente en sus haberes y prácticas es una forma de generar condiciones para terminar con la estabilidad laboral docente, elemento central y determinante esto en la profesión docente.

En tercer lugar, mientras el Comité analiza los avances y los incumplimientos a las recomendaciones que emergieron de la OIT/UNESCO, llamamos la atención que surgen hoy en el universo actores que, desde fuera de la OIT, de la propia UNESCO, de fuera del sistema educativo, están definiendo políticas educativas públicas, que incluyen entre otras cosas, la formación, característica de los docentes, su rol y sus condiciones de trabajo. Y esos actores son el Banco Mundial, esos actores son la OCDE, que en muchos de nuestros países imponen reformas que ni siquiera cumplen con el requisito del diálogo social tripartito o el ejercicio del derecho de la legislación colectiva para fijar entre otros aspectos esas condiciones de trabajo.

Si hay necesidad de reconsiderar o revisar las recomendaciones, no existe mejor mecanismo de ámbito que la propia OIT en el marco del diálogo social tripartito para ello, pero no la imposición de agentes económicos de fuera del sistema educativo.

Miembro gubernamental, Japón - Permítanme agradecer a los miembros del CEART que participaron en el examen de las alegaciones relativas al Japón.

El Gobierno del Japón siempre ha administrado su política educativa de manera acorde con las circunstancias y el sistema jurídico del país, respetando al mismo tiempo el espíritu de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Hemos trabajado para garantizar la corrección y la equidad del sistema que fue objeto de las alegaciones.

El Gobierno del Japón ha explicado adecuadamente su posición y sus opiniones respecto a las alegaciones relacionadas con el Japón, presentadas por las dos organizaciones afectadas, y nuestra opinión básica sobre el informe de la decimotercera reunión del CEART se explicó en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno del Japón dará la máxima prioridad a lo que es bueno para los niños, que tendrán responsabilidades en el futuro. Respetando el espíritu de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, seguiremos administrando nuestras políticas de manera que se ajusten a las circunstancias y al sistema jurídico del Japón.

Miembro trabajador, Argentina - Como en otras oportunidades tomamos la palabra en este punto de análisis de la Comisión para señalar una profunda injusticia que sigue sin saldarse en la OIT y en la UNESCO.

Los instrumentos analizados por el Comité Mixto de expertos sobre la aplicación recomendaciones relativas al personal docente que se refieren a las recomendaciones de 1966 y 1997 no toman en cuenta las relaciones laborales del personal de apoyo a la educación, trabajadores no docentes, funcionarios y personal técnico administrativo de los distintos niveles educativos y en espacial los de la educación superior a los que me toca representar. Ellos desarrollan sus tareas en el mismo ámbito laboral y bajo similares condiciones de trabajo que el personal docente.

En oportunidad de realizarse el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior, desarrollado aquí, en la OIT en Ginebra, durante los días 18 al 20 de septiembre de 2018, presentamos una queja en relación a que los trabajadores que realizan sus tareas en una misma escuela o en una misma universidad no tenían la misma protección jurídica ni herramientas de reclamación frente a los incumplimientos por parte de los empleadores y Estados.

Como resultado de los debates en el foro tripartito de alto nivel en los puntos de consenso entre los Gobiernos y los actores sociales se indicó que la Oficina debería emprender y difundir investigaciones sobre las condiciones de empleo del personal de apoyo a la educación y que esas investigaciones tenían por objeto orientar las posibilidades de actividades futuras que podrían comprender una reunión tripartita.

No obstante, el acuerdo alcanzado y las conversaciones mantenidas en reuniones posteriores impulsadas por la Internacional de los Servicios Públicos y la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas, este estudio no se realizó desde 2018 a la fecha. La pandemia provocó un retraso y esperamos poder retomar las tareas lo antes posible.

Hace apenas dos semanas, en Barcelona, España, se realizó el tercera Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO, y en ese espacio los trabajadores no docentes, técnicos y administrativos, insistimos en nuestro reclamo basado en la discriminación actual y en la necesidad de generar instrumentos internacionales que incluyan a este colectivo de trabajadores que actualmente no alcanzamos con la normativa vigente.

En el debate obtuvimos un amplio apoyo y logramos sensibilizar a funcionarios de la UNESCO para avanzar en la instrumentación de un proceso que nos conduzca a generar condiciones de equidad entre el personal docente y el de apoyo en cuanto a la protección normativa.

Necesitamos avanzar en conjunto OIT, UNESCO, Gobiernos y actores sociales para generar las condiciones de diálogo constructivo que nos lleven a un buen puerto.

Esperamos entonces reactivar en la OIT los trabajos pendientes, unir esfuerzos con la UNESCO y avanzar proactivamente para construir un proceso de diálogo participativo.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - La IE es la federación internacional de sindicatos de la educación que representa a 32 millones de profesores en la educación de la primera infancia hasta la educación superior. Es un gran placer para nosotros acoger el informe del Comité, sobre cuyas recomendaciones voy a formular algunas reflexiones. Porque llega en un momento en el que el mundo necesita 69 millones de docentes más.

Se trata de una cuestión de contratación, de que los gobiernos garanticen un número suficiente de profesores, pero también es una cuestión de retención. El número de profesores que abandonan la profesión es alarmante. Por ejemplo, en el Reino Unido, el 40 por ciento de los profesores abandonan la profesión en los diez años siguientes a la obtención del título. Este es un problema de consideración social y nos lleva directamente al corazón de las Recomendaciones de 1966 y 1997.

La enseñanza no es una opción profesional atractiva para los jóvenes de hoy. La pandemia de COVID-19: se ha hablado mucho de la pandemia y de sus consecuencias. Lo que hizo fue exacerbar una crisis ya existente en la profesión. Una crisis en términos de salarios y carga de trabajo, en términos de confianza y autonomía. La Encuesta sobre la situación de la IE de 2021, mostró que el 55 por ciento del profesorado considera que la carga de trabajo es insoportable, y más del 66 por ciento atribuye directamente esta sobrecarga a las tareas administrativas derivadas de las diferentes medidas de rendición de cuentas. Así pues, nos complace acoger las Recomendaciones del Comité CEART en relación a la presión de las tareas administrativas en las escuelas y a cómo ha repercutido negativamente en la colaboración entre los profesores y en su autonomía profesional.

También acogemos con satisfacción las observaciones formuladas sobre los contratos eventuales y de duración determinada, un fenómeno que va en aumento, y acogemos con especial satisfacción la observación en torno al caso del Reino Unido, y la influencia que tiene la precariedad de los contratos en la libertad de cátedra.

Para situar el contexto, en el Reino Unido hay actualmente 75 000 docentes con contratos precarios, y el 18 por ciento de las instituciones emplean personal con contratos de cero horas.

También quiero decir un par de palabras sobre la financiación, porque en 2022 se espera que 159 países tengan que hacer frente a la austeridad y las políticas de austeridad que son una amenaza directa para los derechos y la situación de los trabajadores de la educación y de la prestación de una educación de calidad.

Hemos realizado una investigación sobre las restricciones salariales presupuestarias en el sector público y el hecho de que se siga aconsejando a un gran número de países de bajos ingresos que recorten y/o congelen los salarios del sector público. Hemos analizado 15 países en los que los recortes recomendados por el FMI sumarían casi 10 000 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a recortar a más de 3 millones de trabajadores del sector público de primera línea.

Por lo tanto, tenemos que proteger las partidas presupuestarias destinadas a la educación, tenemos que invertir en la docencia y, en este sentido, acogemos con especial satisfacción la recomendación del Comité al Gobierno de la Argentina de que convoque un diálogo con las organizaciones de profesores sobre la financiación de la educación superior, y esta es una recomendación que me gustaría hacer extensiva a otros Gobiernos presentes en la sala.

Otra recomendación importante en ese caso se refería al personal docente de la enseñanza superior, que goza del derecho a la libertad de asociación, y a la importancia de promover estos derechos y de garantizar la existencia de procedimientos de negociación colectiva o equivalentes.

Así pues, para resumir y finalizar, tenemos que invertir urgentemente en la profesión docente; tenemos que contratar profesores; pero también tenemos que proteger a los profesionales que ejercen la docencia, apoyándolos a través de un desarrollo profesional continuo; asegurándonos de que perciben una remuneración que les permita vivir, que sus salarios se les pagan regularmente; y velar por la protección de su bienestar.

Tenemos que confiar en la profesión, en su experiencia y, por último, tenemos que utilizar esta experiencia para seguir perfeccionando nuestros sistemas educativos y asegurarnos de que se ha establecido un marco de diálogo social.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores agradece nuevamente, el informe del Comité Mixto de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones sobre el personal de la educación, así como las consideraciones de la vocera del Grupo de los Trabajadores y los oradores precedentes.

A la luz del debate queremos aprovechar esta oportunidad para reiterar la importancia que el sector empleador da a la educación y al personal docente, no solo por la educación continua de los estudiantes sino para la sostenibilidad de las comunidades y las economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En particular, aprovechamos para destacar:

- la importancia de que el personal docente tome contacto con procesos productivos actualizados y tecnología de punta, como parte de la formación de los docentes;
- las iniciativas de cooperación y diálogo social con el sector privado para que la educación se mantenga a la altura de la evolución del entramado productivo;
- la necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional. En particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente;
- la importancia estratégica de promover innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como fortalecer los ecosistemas que vinculan el mundo de la educación con el mundo del trabajo;
- los beneficios de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes, para asegurar que los jóvenes cuenten con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilitar las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad, y
- el potencial de promover mejoras en las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología en forma eficaz.

Los empleadores queremos reiterar la oportunidad de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia.

Y, finalmente, debemos insistir en el potencial de los sistemas educativos y el personal docente para la mejora de las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación; y fortalecer los valores democráticos, así como, brindar elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía, preparar a los jóvenes para la vida adulta, y facilitar las transiciones hacia y dentro del mundo del trabajo.

Miembros trabajadores - Con respecto al comentario de los empleadores sobre la situación de la Recomendación formulada por el Comité Mixto, recordamos que las Recomendaciones, aunque no son vinculantes, se presentan al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y, a través de ellos, a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre la forma de mejorar la situación de la profesión docente en el marco de sus respectivos mandatos, utilizando como guía las dos Recomendaciones.

En respuesta a las opiniones vertidas sobre las necesidades del mercado y las competencias expresadas por los empleadores en relación con la educación, queremos reafirmar con fuerza que la educación y el aprendizaje permanente deben contribuir, ante todo, al desarrollo de las personas y no de los agentes económicos que operan en función de las necesidades del mercado laboral.

Para concluir, nos gustaría afirmar la vigencia de las dos Recomendaciones de 1966 y 1997 sobre la situación de la profesión docente. Entre otras cosas, proporcionan una orientación útil para los derechos sindicales de los trabajadores de la enseñanza. Insisten en los valores del diálogo social, no solo para mejorar las condiciones de empleo, sino también para que los profesores y sus sindicatos tengan voz y voto en la política educativa, en la financiación de la enseñanza, en el desarrollo profesional y en la elaboración de los planes de estudio, entre otras cuestiones. La percepción pública de los profesores ha mejorado desde que comenzó la pandemia. La docencia sigue sin ser atractiva por la situación laboral y las condiciones de trabajo deficientes que imperan en la profesión. Están empeorando los salarios, la seguridad y la salud en el sector y los docentes tienen menos voz y autonomía, mientras que su carga de trabajo sigue aumentando. Es esencial invertir en el sector, garantizando las condiciones materiales de los profesores y la provisión de un desarrollo profesional continuo.

Pedimos a los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, y en particular con los sindicatos del personal docente, que: 1) entablen un diálogo social con las autoridades educativas a todos los niveles, en particular para abogar por la financiación de la educación pública —porque creemos que la educación pública es un bien de todos— que debe ser apoyada por el Estado; 2) mejoren la consideración social de la profesión docente y favorezcan la enseñanza y el aprendizaje para que sean atractivos; 3) refuercen la autonomía profesional de los profesores y académicos, y 4) centren la educación en el desarrollo de la persona en su totalidad y se inculquen competencias para la vida en torno a los principios de inclusión, democracia, ciudadanía, pensamiento crítico, colaboración y respeto.

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

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Azerbaiyán (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

1. En relación al comentario sobre la redacción en «términos genéricos» de los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal

Cabe señalar que este tipo de redacción se basa en técnicas y principios normativos generales y se utiliza habitualmente en Azerbaiyán para la formulación de diversas leyes. Está en consonancia con la Constitución y otras leyes del país que garantizan los derechos humanos y las libertades.

Artículo 147 (difamación)

De conformidad con el artículo 57 de la Constitución, los ciudadanos tienen derecho a criticar la actividad o las actividades de los organismos estatales. La legislación prohíbe los enjuiciamientos por expresar opiniones críticas, si bien no pueden considerarse como tales ni el insulto ni la difamación.

El artículo 147 del Código Penal no difiere de artículos similares de los Códigos Penales de algunos Estados miembros de la OIT, como el Canadá (artículo 298), Alemania (artículo 187), Eslovenia (artículo 160) y Suecia (capítulo 5, sección 1).

Artículo 169.1 (violación de la normativa sobre reuniones)

El objetivo de este artículo es establecer la responsabilidad penal por organizar o participar en reuniones que den lugar a una violación significativa de los derechos civiles. Cabe señalar que infringir las normas sobre la celebración de reuniones también se reconoce como delito en otros países (por ejemplo, en el Canadá).

Según el artículo 49 de la Constitución, toda persona tiene derecho a reunirse pacíficamente con otras, avisando previamente a las autoridades gubernamentales competentes, siempre que no se altere el orden público. No obstante, si como resultado de ello se produce una violación grave del orden público se incurrirá en responsabilidad penal.

Artículo 283.1 (incitación al odio y a la hostilidad nacional, racial, social o religiosa)

Los elementos delictivos de los actos contemplados en este artículo son similares a los artículos correspondientes de las leyes penales de otros países, y las sanciones previstas para estos actos incluyen multas, servicios a la comunidad, restricción de la libertad y prisión.

La incitación al odio y la hostilidad por motivos nacionales, raciales, sociales o religiosos es un delito en Alemania (artículo 130), Kazajstán (artículo 174), República de Moldova (artículo 346) y otros países.

Aplicación de los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal

Los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal no se utilizan mucho en la práctica (*según las estadísticas del Tribunal Supremo de Azerbaiyán*):

- en virtud del artículo 169.1: en 2018-2021 no hubo ningún caso;
- en virtud del artículo 147: 41 casos en 2018, 37 casos en 2019 y alrededor de 32 casos en 2020-2021. Y en cuanto a la aplicación de sanciones en forma de trabajo penitenciario, solo se dio en cinco de los 110 casos (el 4,5 por ciento del total);
- en virtud del artículo 233: ocho casos en 2018, cuatro en 2019, dos en 2020 y otros dos en 2021. Trabajo penitenciario impuesto: en ninguno de los 16 casos, y
- en virtud del artículo 283.1: cinco casos en 2018, tres casos en 2019 y dos casos en 2020-2021. Trabajo correccional aplicado: en 0 casos de cada diez.

La información sobre los actos que dieron lugar a procesos penales y decisiones judiciales se facilitará en la próxima fase.

Regulación legislativa del trabajo penitenciario y su aplicación en la práctica

Cabe señalar que el hecho de que varios artículos del Código Penal impongan trabajo penitenciario como pena no es contradictorio con el artículo 1 del Convenio por las siguientes razones.

Según el derecho penal, este tipo de tareas se lleva a cabo en el lugar de trabajo. Se define como una deducción del 5 al 20 por ciento de los ingresos del condenado a favor del Estado.

Evidentemente, el trabajo penitenciario no está previsto como un trabajo forzoso u obligatorio de una persona, sino como una transferencia de dinero de sus ingresos a favor del Estado mientras participa en trabajos socialmente útiles en su centro de trabajo.

Las multas previstas en los artículos 169.1, 233 y 283.1, por regla general, son bastante elevadas y los condenados no las pagan en el plazo establecido por la ley.

Por lo tanto, de conformidad con el artículo 44.3 del Código Penal, en caso de que se eluda deliberadamente el pago de la multa, el castigo se sustituye por la imposición de penas como el servicio comunitario, el trabajo penitenciario, la restricción de la libertad o la prisión.

Por ello, el trabajo penitenciario se aplica en algunos artículos del Código Penal como alternativa a las sanciones, sin aislamiento de la sociedad. Algunos expertos en derecho penal sostienen que el «trabajo penitenciario» es una pena más leve que la multa o la prisión.

De acuerdo con el artículo 1.1 de las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio), estas reglas proporcionan un conjunto de principios básicos para promover el uso de medidas no privativas de la libertad y alternativas a la reclusión.

Asimismo, los actos contemplados en el artículo 169.1 del Código Penal presuponen un importante perjuicio para los intereses públicos, una grave violación del orden público y otros elementos delictivos que reflejan la gravedad de la infracción.

Si estos actos no vulneran sustancialmente los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, no se consideran delito y dan lugar a una sanción en virtud del artículo 513 del Código de Infracciones Administrativas.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se considera aceptable, considerando los principios de justicia, humanidad, la Constitución, la legislación penal y la legislación procesal penal, restringir únicamente a la imposición de multas las penas impuestas en determinados artículos del Código Penal por peligro público, grave daño al interés público, grave violación de las normas de convivencia, etc.

- Como se muestra a continuación, el uso del trabajo penitenciario es mínimo y ha ido disminuyendo en los últimos años (según las estadísticas de la Fiscalía General):
  - en 2019, a 876 (7,6 por ciento) de las 11 484 personas condenadas por los tribunales se les impusieron trabajos penitenciarios y a 157 (1,4 por ciento) trabajos comunitarios;
  - en 2020, a 572 (6,2 por ciento) de los 9 282 individuos condenados se les impusieron penas de trabajo penitenciario y a 3 (0,2 por ciento) de ellos, además, servicio comunitario, y
  - en 2021, a 512 (3,5 por ciento) de los 14 751 individuos condenados, se les impusieron penas de trabajo penitenciarios y a 73 (0,5 por ciento) individuos, servicios comunitarios.

2. En cuanto al comentario sobre el uso de los artículos 148, 179, 192, 213, 274, 308 y 323 del Código Penal para perseguir a periodistas, blogueros, defensores de los derechos humanos y otras personas que expresan opiniones críticas

Cabe señalar que el Código Penal no prevé el enjuiciamiento y el castigo por las opiniones políticas, las condenas u otras circunstancias, sino para los casos en que una persona es declarada culpable de un acto socialmente peligroso.

En virtud del artículo 25 de la Constitución, el Estado garantiza la igualdad de derechos y libertades a todas las personas, independientemente de su raza, etnia, religión, lengua, sexo, origen, situación patrimonial, ocupación, etc.

Según el artículo 71 de la Constitución, los poderes legislativo, ejecutivo y judicial están obligados a respetar y proteger los derechos y libertades humanas y civiles.

Dado que estos artículos del Código Penal se aplican sin perjuicio de la profesión o la condición del acusado, no se recopilan estadísticas relevantes sobre las profesiones y, por lo tanto, no se pueden proporcionar.

Las siguientes estadísticas muestran que el uso de los artículos mencionados del Código Penal es mínimo y ha disminuido en los últimos años *(según las estadísticas del Tribunal Supremo)*:

Artículos del Código Penal	Número de casos en los años		
	2018	2019	2020
Artículo 323 * (Actos de difamación o humillación contra el honor y la dignidad del Presidente de Azerbaiyán)	0	0	0
Artículo 308 (Abuso de los poderes oficiales)	81	84	56
Artículo 274 (Alta traición)	8	11	6
Artículo 213 (Evasión del pago de impuestos)	65	57	53
Artículo 192 (Negocio ilegal)	15	17	12
Artículo 179 (Apropiación indebida)	69	65	42
Artículo 148 (Insulto)	25	22	25

* Nota: según la parte de la «Nota» del artículo 323, este artículo no se aplica a las declaraciones públicas sobre las actividades del Presidente de la República de Azerbaiyán, ni a los comentarios críticos sobre las políticas aplicadas bajo su dirección.

Además, con el fin de garantizar la transparencia y el acceso público a las decisiones judiciales, se puede acceder a un enlace para obtener información sobre la aplicación de los artículos mencionados del Código Penal (https://sc.supremecourt.gov.az/decision/).

3. Garantías legislativas de no ser objeto de persecución por expresar opiniones políticas e ideológicas

Según la Constitución, el Estado garantiza la igualdad de derechos y libertades a todos, independientemente de su ocupación, creencias, afiliación a partidos políticos, sindicatos y otras asociaciones públicas.

La ley también prohíbe la restricción de los derechos y libertades humanas y civiles por motivos de creencias o afiliación política o social. Nadie puede ser perjudicado ni se le pueden negar privilegios o ventajas por los motivos enumerados anteriormente (artículo 25).

También de acuerdo con la ley:

- todos los individuos tienen libertad de pensamiento y de expresión;
- no se permitirá la agitación ni la propaganda que incite al odio y la animadversión por motivos raciales, nacionales, religiosos, sociales o de otro tipo;
- toda persona tiene la libertad de buscar, recibir, transmitir, preparar y difundir información de forma lícita, y
- la libertad de los medios de comunicación está garantizada.

En virtud de la Ley de libertad de reunión, el Estado garantiza el ejercicio de la libertad de reunión y toma las medidas adecuadas para que la celebración de reuniones transcurra pacíficamente y sin armas.

Según el artículo 6.1 del Código Penal, los delincuentes son iguales ante la ley y son perseguidos con independencia de sus creencias, su pertenencia a partidos políticos, sindicatos u otras asociaciones públicas u otras circunstancias.

El artículo 154 del Código Penal establece la responsabilidad penal por la violación del derecho a la igualdad.

4. Medidas para mejorar la legislación

A fin de humanizar las sanciones previstas en el Código Penal y limitar su alcance, se aplicaron las siguientes reformas y medidas para mejorar la legislación.

4.1. Se adoptó la Ley núm. 816-VCD, de 20 de octubre de 2017, «Sobre las enmiendas al Código Penal»

Como resultado de la introducción de unas 300 enmiendas al Código Penal, se despenalizaron una serie de delitos, y algunos actos pasaron de la categoría de delitos penales a la de infracciones administrativas.

Las enmiendas también mejoraron el recurso a la exención de responsabilidad penal mediante la reconciliación con la víctima, establecieron nuevas normas que prevén la exención de responsabilidad penal para los delitos contra la propiedad y para los relacionados con la actividad económica.

Además, para reducir el número de casos de imposición de una pena de prisión:

- se introdujo un nuevo tipo de castigo que no está relacionado con la privación de libertad: la restricción de la libertad (artículos 147.2, 192.1, 192.2, 221.2, 233 y 314 del Código Penal), y
- se redujo la pena de prisión para determinados delitos (artículos 308.2 y 221.2 del Código Penal).

4.2. Se adoptó la Ley núm. 68-VIQD de 1.º de mayo de 2020 «sobre las modificaciones del Código Penal»

La ley introdujo alternativas a la privación de libertad (multas y restricción de la libertad) en las sanciones de varios artículos (artículos 192.1, 221.2, 221.3 y 308.1 del Código Penal) y también dispuso la reducción de las multas o la mitigación de la pena de reclusión para determinados delitos.

Además, la ley despenalizó ciertos actos, como el emprendimiento ilegal (artículo 192 del Código Penal), la evasión fiscal (artículo 213), aumentando el umbral de responsabilidad de 20 000 a 50 000 manats azerbaiyano.

4.3. Se adoptó la decisión del Parlamento (*Milli Majlis*) de la República de Azerbaiyán, 5 de noviembre de 2021 «de declarar la amnistía con motivo del 8 de noviembre, Día de la Victoria»

Se estableció que la Ley de Amnistía se aplicaría a 17 267 personas. Esta decisión es la mayor amnistía jamás concedida en términos de número de personas beneficiadas. De acuerdo con la Ley de Amnistía, todas las personas condenadas a trabajos penitenciarios y servicios comunitarios fueron eximidas de dicha condena.

5. Medidas adoptadas y previstas

Medidas adoptadas

El Ministerio de Trabajo y Protección Social de Azerbaiyán (el Ministerio), como principal organismo estatal responsable de la cooperación con la OIT, ha adoptado las siguientes medidas:

- Tras recibir la carta de la OIT, con fecha de 7 de febrero de 2022, el Ministerio movilizó urgentemente a todos los organismos estatales pertinentes para revisar a fondo las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.
- Se ha creado un grupo de trabajo interinstitucional (grupo de trabajo nacional) compuesto por los respectivos organismos estatales e instituciones no estatales:
  1. Tribunal Supremo.
  2. Ministerio de Justicia.
  3. Fiscalía General del Estado.
  4. Ministerio del Interior.
  5. Administración Presidencial.
  6. Ministerio de Asuntos Exteriores.
  7. Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población.
  8. Ministerio de Economía.
  9. Confederación Nacional de Organizaciones Empresariales.
  10. Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán.
- El Ministro de Trabajo y Protección Social de la Población de Azerbaiyán convocó y presidió la primera reunión del Grupo de Trabajo el 23 de febrero de 2022.
- La parte azerbaiyana ha mantenido intensas consultas y debates a través de su misión diplomática en Ginebra, así como del Ministerio y del Grupo de Trabajo en Azerbaiyán.
- La misión diplomática de Azerbaiyán en Ginebra ha celebrado varias reuniones con representantes de la OIT en 2022, entre ellos:
  - Sra. Corinne Vargha, Directora Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
  - Sra. Deepa Rishikesh, Jefa de Unidad
  - Sr. Horacio Guido, Jefe de Servicio
  - Sr. Heinz Koller, Director de la Oficina Regional para Europa y Asia Central.
- El Viceministro de Trabajo y Protección Social dirigió una carta a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, el 25 de febrero de 2022.
- La parte azerbaiyana está trabajando actualmente en la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que se suma a los 58 convenios de la OIT ya ratificados.
- La parte azerbaiyana solicitó y recibió una nota técnica sobre el artículo 1, *a)* del Convenio núm. 105 de la OIT y su aplicación por parte de Azerbaiyán.

- El Grupo de Trabajo preparó un informe completo en respuesta al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de 2022.
- El borrador de este informe fue objeto de discusión con la Oficina Regional de la OIT y el Coordinador Nacional. La Oficina Regional aportó sus valiosos comentarios y recomendaciones el 25 de abril de 2022.
- El Viceministro de Trabajo y Protección Social mantuvo una reunión por videoconferencia con representantes del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT el 11 de mayo de 2022.

Pasos previstos:

- Durante el proceso de preparación del Informe, los miembros del Grupo de Trabajo han expresado opiniones y enfoques divergentes sobre las enmiendas a las leyes penales. Por lo tanto, se requiere la participación de los expertos de la OIT con el fin de formular y discutir la base común y el marco de las nuevas reformas del derecho penal en Azerbaiyán.
- El Ministerio está preparando una solicitud formal de asistencia técnica de la OIT a la Oficina de la OIT en Moscú con el fin de contratar la experiencia de la OIT y recursos adicionales para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa.
- El acuerdo de asistencia técnica y su alcance se debatirán con los miembros del Grupo de Trabajo a fin de cubrir plenamente el alcance de los recursos necesarios.
- La evaluación inicial de las necesidades ha determinado que no solo deben presentarse a la OIT las estadísticas de los casos y las penas impuestas, sino también la información sobre los actos que dieron lugar a los enjuiciamientos penales, el resumen de las deliberaciones del tribunal y las decisiones dictadas en virtud de estos artículos.
- Además, esta evaluación mostró que, para responder plenamente a la observación y a la solicitud directa, hay que considerar una voluminosa cantidad de información y traducirla al inglés. Esta presentación requiere tiempo y recursos adicionales.
- La información adicional recopilada de los miembros del Grupo de Trabajo se está presentando a la OIT además del Informe de respuesta presentado inicialmente en abril de 2022.

6. Conclusión

El cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de los Convenios de la OIT ratificados por la República de Azerbaiyán reviste una especial importancia. El Gobierno continuará haciendo sus mejores esfuerzos para cumplir con los requisitos de todos los Convenios de la OIT que ha ratificado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Viceministro de Trabajo y Protección Social de la Población - Dado que el Gobierno ya ha presentado información por escrito en forma de memoria, me gustaría evitar incidir en lo mismo. En su lugar, me concentraré en las cuestiones de especial importancia que pueden requerir la atención de los estimados miembros de la Comisión y de los participantes en la reunión. Además, también aclararía algunos aspectos de la información proporcionada, ya que la memoria presentada estuvo limitada en su extensión.

Desde que recibimos la petición directa y la observación de la Comisión de Expertos a principios de este año, el Ministerio se tomó el asunto muy en serio. El Ministerio es un importante organismo estatal, responsable de la cooperación con la OIT y aquí debo subrayar que la OIT es muy importante para Azerbaiyán. Los treinta años de cooperación de Azerbaiyán con la OIT han sido productivos, logrando una de las tasas de ratificación de convenios de la OIT más altas de la región. Hasta ahora, se han ratificado 58 convenios, incluidos los 8 convenios fundamentales y 45 técnicos, que ya están integrados en la legislación nacional. Actualmente está previsto ratificar un nuevo convenio, que es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

La OIT es un interlocutor social fiable que ha apoyado al Gobierno en la preparación de numerosos documentos estratégicos de desarrollo. Por ejemplo, con su apoyo se elaboró y adoptó la Estrategia Nacional de Empleo hasta 2030, lo que permitió una mejor gestión de la mano de obra y el empleo en el país.

Azerbaiyán fue también uno de los primeros países en comprometerse con la plataforma para la integración, aceleración y apoyo a las políticas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que se centra, entre otras funciones, en el mercado laboral inclusivo.

La promoción de oportunidades de trabajo decente, los empleos de calidad, la mejora de las condiciones de trabajo y la mejora de los mecanismos de diálogo social se han definido como prioridades nacionales. Estas prioridades se reflejaron en el programa de trabajo decente por país de la OIT para 2016-2020 y actualmente en un nuevo programa para 2022-2026 que se está debatiendo.

Hay varias prioridades en este nuevo programa, que están adaptadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Marco de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y entre las cuales figuran las normas internacionales del trabajo, incorporadas en las políticas y en la práctica a través del diálogo social, el crecimiento inclusivo que reduce la vulnerabilidad y crea resiliencia, y unas instituciones más fuertes para mejorar la prestación de los servicios públicos y sociales.

Por lo tanto, tras recibir la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos, el Ministerio de Trabajo estudió detenidamente estos documentos. El Ministerio movilizó rápidamente a todos los organismos pertinentes y se creó un equipo nacional de trabajo compuesto por diez organismos estatales e instituciones públicas. Dado que los comentarios estaban relacionados con el uso del Código Penal, el Ministerio convocó a los ministerios pertinentes, como el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Tribunal Supremo y la Fiscalía General. Además, debido a la importancia del asunto, hubo casos en los que representantes de la administración presidencial se unieron al equipo nacional de trabajo.

En este equipo nacional de trabajo están representados no solo los organismos estatales, sino también la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores que representa a los empleadores, y las confederaciones sindicales, que representan a los trabajadores. La participación de las organizaciones de empleadores y de las confederaciones sindicales era necesaria, ya que el diálogo social sobre las relaciones laborales se lleva a cabo a través de una comisión tripartita sobre cuestiones socioeconómicas. Esta comisión tripartita funciona como un órgano permanente con su secretaría desde 2016 y se estableció como una iniciativa de la OIT de crear un nuevo marco institucional para los interlocutores sociales.

Las tres partes implicadas en el diálogo son el Ministerio de Trabajo, la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores y la Confederación Sindical de Azerbaiyán, y constituye una importante plataforma para debatir y coordinar acciones conjuntas de

importantes asuntos relativos al trabajo, incluyendo, por ejemplo, las enmiendas al Código Laboral, las cuestiones relacionadas con el desempleo, los salarios mínimos y otros temas.

Quisiera referirme a la aplicación del artículo 1, *a)* del Convenio en Azerbaiyán. El Convenio garantiza que el trabajo obligatorio no se utilice como medio para castigar la expresión de opiniones. Al mismo tiempo, el Convenio no prohíbe que se castigue con penas que impliquen trabajo obligatorio, en particular los trabajos comunitarios o el trabajo de tipo correccional, a las personas que hagan uso de la violencia o inciten a ella. A este respecto, me gustaría informar a los estimados miembros de la Comisión de las penas que conllevan trabajo y que están actualmente disponibles en el Código Penal.

Estos dos tipos de penas son también comunes en la legislación y la práctica de otros países miembros de la OIT. El Código Penal, en su artículo 42, prevé, entre otras, dos tipos de penas que conllevan la obligación de trabajar, que son el trabajo correctivo y los trabajos comunitarios. A este respecto, debo mencionar un aspecto importante: en el Código Penal, las penas se dividen en una categoría principal y otra adicional. El trabajo penitenciario y los trabajos comunitarios se consideran penas principales.

¿Por qué es importante este aspecto? Porque estas penas no pueden aplicarse, junto a otras como la reclusión, la privación de libertad y otras. La persona condenada no puede ser encarcelada o ingresada en un centro penitenciario y al mismo tiempo que se le imponga una pena que conlleve la obligación de trabajar. En Azerbaiyán, puedes ser condenado a trabajos correctivos o a trabajos comunitarios, a una de las dos penas. Por lo tanto, el trabajo correctivo se clasifica como una categoría separada de penas que se establece claramente en las condiciones de aplicación. Se regula detalladamente en otra ley distinta del Código Penal, que es el Código de Ejecución de Penas. Lo mismo ocurre con los trabajos comunitarios, que es otro tipo de pena que incluye el trabajo. Se trata de un tipo de pena común, ya que se ejecuta en el tiempo libre del condenado, cuando este no está trabajando o estudiando. Estos dos tipos de penas no entran en la definición de trabajo forzoso de los convenios de la OIT, ya que el trabajo correctivo y los trabajos comunitarios se realizan en base a una decisión judicial y bajo la supervisión de las autoridades públicas. Además, es una práctica habitual en muchos países, como por ejemplo en Ucrania, Kazajstán, Georgia, Uzbekistán y otros, donde se imponen ambos tipos de penas sin incurrir en contradicción con las normas de la OIT o sus requisitos.

Me gustaría aclarar la reglamentación del trabajo penitenciario y su aplicación, porque se mencionó especialmente en la observación presentada por la Comisión de Expertos. De acuerdo con la Ley Penal, el trabajo correctivo se realiza en el lugar de trabajo, no en régimen de reclusión. Me gustaría recalcar que se trata de «en el lugar de trabajo» y no «en régimen de reclusión». Al condenado se le impone una deducción de entre el 5 y el 20 por ciento de sus ingresos a favor del Estado, por lo que no supone enfrentarse al trabajo forzoso, sino que es una transferencia de dinero de los ingresos a favor del Estado mientras el condenado participa en un trabajo socialmente útil en su lugar de trabajo, no en la prisión. Quien haya sido condenado a este tipo de pena no se encuentra en régimen de aislamiento. Las multas suelen ser relativamente elevadas y los condenados no las pagan en el plazo establecido por la ley. Por lo tanto, según el Código Penal, en caso de evasión deliberada del pago de la multa, el castigo se sustituye por penas como trabajos comunitarios, medidas de trabajo correctivo, restricción de la libertad o prisión. En algunos artículos del Código Penal, el trabajo correctivo se aplica como alternativa a la imposición de sanciones sin que ello implique aislamiento de la sociedad. Por lo tanto, puede sostenerse que el trabajo comunitario es a menudo incluso un castigo más ligero que una multa o un encarcelamiento. Además, en algunos casos, tenemos que tener en cuenta las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas

de la Libertad, también denominadas Reglas de Tokio, que también promueven el uso de medidas no privativas de libertad como alternativas a la reclusión.

Me gustaría llamar su atención sobre dos aspectos muy importantes. Si los actos contemplados en determinados artículos del Código Penal, por ejemplo, el artículo 169, que se menciona en particular en la observación, no producen un daño tan especial a las entidades públicas, no se consideran un delito y dan lugar a una sanción con arreglo al Código de Infracciones Administrativas, como recomiendan la OIT y la Comisión de Expertos.

También me gustaría llamar su atención sobre algunas estadísticas que indican que las medidas de trabajo correctivo se imponen muy poco y han ido disminuyendo en los últimos años. En 2019, el trabajo correctivo se aplicó en el 7 por ciento de las penas; el trabajo comunitario solo en el 1,4 por ciento. En 2021, este porcentaje se redujo aún más: hasta el 6 por ciento y el 3 por ciento respectivamente. Hemos proporcionado más información en el informe, por lo que no les robaré demasiado tiempo en relación con estas estadísticas, pero también me gustaría mencionar que la observación de la Comisión de Expertos menciona en particular cuatro artículos del Código Penal; se trata del artículo relativo a la difamación; el artículo relativo a la violación de las normas de la asamblea; el artículo relativo a la violación del orden público; y el artículo sobre la incitación a la hostilidad étnico, racial, social o religioso. Además, estos artículos no se utilizan mucho en la práctica. En los últimos dos años, no se ha registrado ningún caso en virtud de la aplicación de tres de esos cuatro artículos. Por ejemplo, en virtud de la aplicación del artículo 147, solo se registraron alrededor de 35 casos, lo que supone alrededor de 15 casos por año, aplicándose sanciones únicamente en 5 de estos casos, lo que supone un porcentaje del 4 por ciento del total de casos registrados.

Así pues, estimados miembros de la Comisión, ¿qué debemos esperar? ¿Cuál debería ser nuestro camino a seguir? ¿Qué piensa hacer Azerbaiyán? Por supuesto, el Gobierno entiende que los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos van encaminados a que la aplicación de las normas de la OIT en los Estados Miembros, incluido Azerbaiyán, sea más efectiva. También nos sirven para evaluar la situación actual y para considerar futuras reformas y mejoras de la legislación y la práctica nacionales. Por lo tanto, debido a la importancia de estas recomendaciones y comentarios, el Ministro de Trabajo convocó a sus homólogos de alto nivel de diferentes ministerios y presidió la primera reunión del equipo nacional de trabajo. El equipo nacional de trabajo ha mantenido intensas consultas y debates con la Misión Diplomática de la OIT en Ginebra, así como con la capital de Azerbaiyán, Bakú, y la Misión Diplomática de Azerbaiyán en Ginebra ha celebrado varias reuniones con representantes de la OIT. Personalmente tuve reuniones por Zoom con los expertos de la OIT a los que también se les pidió una nota técnica, que era un documento completo y detallado que nos proporcionó aspectos muy sofisticados de las recomendaciones y comentarios de la Comisión de Expertos y también las posibles soluciones que encontramos muy valiosas. El equipo nacional de trabajo también preparó y presentó un informe exhaustivo, y se presentó un informe adicional. Estos informes fueron debatidos con el Coordinador Nacional aquí en Azerbaiyán, así como también con la Oficina Regional de la OIT.

Hace un par de semanas, el 19 de mayo, se organizó un taller sobre la aplicación del Convenio. Representantes del Ministerio, de la Confederación Nacional de Empleadores, de los sindicatos y de la Comisión de Expertos de la OIT asistieron a este importante taller y durante el proceso de preparación del informe y durante el taller, confirmamos que hay opiniones y enfoques divergentes en cuanto a la forma en que las leyes penales en Azerbaiyán deben ser enmendadas, por lo que creemos que la Comisión de Expertos de la OIT es necesaria para formular y discutir la base común y el marco de las nuevas reformas del derecho penal en Azerbaiyán. Asimismo, tras la evaluación inicial de las necesidades, comprendimos que no solo

se debe emprender una reforma, sino que también se deben presentar a la OIT las estadísticas sobre los casos y las penas. Estas son bastante extensas, por lo que deben ser traducidas de nuestro idioma al inglés, lo que requerirá más tiempo y recursos adicionales.

En este sentido, hace varias semanas, en mayo, el Ministro envió una solicitud formal de asistencia técnica de la OIT a la Oficina Regional de la OIT con el fin de recabar la experiencia y los recursos adicionales de la OIT para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa. Está previsto que la asistencia técnica se discuta durante la próxima visita del Director de la Oficina de la OIT para Europa Oriental y Asia Central a Azerbaiyán, que se espera que tenga lugar a mediados de junio. Durante su visita, tenemos previsto organizar una conferencia sobre el nuevo programa de trabajo decente por país para los próximos cinco años y también, creemos que este esfuerzo conjunto reforzará y apoyará las actividades del Gobierno para cumplir con los requisitos de todos los convenios de la OIT, ya que el Gobierno emprende de vez en cuando reformas y medidas para mejorar la legislación. Por ejemplo, en octubre de 2017, emprendimos una reforma del Código Penal, introduciendo unas 300 enmiendas, despenalizando varios delitos y cambiando el tenor de algunos delitos penales para convertirlos en infracciones administrativas. En mayo de 2020, introdujimos otro paquete de enmiendas al Código Penal y, hace apenas unos días, el 28 de mayo de 2022, con ocasión de la celebración de nuestro Día de la Independencia, introdujimos las últimas enmiendas y la amnistía, lo que ha permitido liberar de castigo penal a 213 personas. Creemos que esto está en consonancia con el Programa de reformas sociales que actualmente se está aplicando en Azerbaiyán gradualmente, por etapas, y que pretende cubrir a aproximadamente cuatro millones de personas, lo que representa el 40 por ciento de la población del país. El último paquete de reformas ha entrado en vigor este mismo mes de enero de 2022 y la parte de los gastos de la Reforma es un presupuesto que ha alcanzado el 46 por ciento, lo cual es una cifra récord para los últimos tres a cuatro años.

Por lo tanto, al final, me gustaría reiterar especialmente que el cumplimiento de las normas y estándares de la OIT es de especial importancia, y que el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para avanzar en esta dirección con la colaboración productiva, el valioso apoyo y el diálogo constructivo de la OIT.

Miembros trabajadores - La abolición del trabajo forzoso es un objetivo fundamental de la OIT. No puede haber justicia social donde hay trabajo forzoso. La adopción del Convenio en 1957 fue un paso fundamental para alcanzar ese objetivo, ya que reforzó el marco normativo creado por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Por supuesto, ambos convenios ocupan con razón su lugar entre los convenios fundamentales de la OIT. Azerbaiyán ratificó el Convenio núm. 105 en 2000. La aplicación del Convenio por parte del país ha sido objeto de solicitudes directas recurrentes por parte de la Comisión de Expertos desde 2004.

El tema que hoy nos ocupa ha sido objeto de estas observaciones desde 2015, y a pesar de las reiteradas oportunidades, incluyendo su memoria de este año, el Gobierno nunca ha respondido de forma completa a estas observaciones.

Aunque agradecemos al Gobierno de la información escrita proporcionada a la Comisión el 16 de mayo, lamentamos que Azerbaiyán haya esperado a estar entre la espada y la pared para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. La persistente falta de respuesta sobre un tema cubierto por este Convenio fundamental ha llevado directamente a la Comisión de Expertos a emitir una doble nota a pie de página sobre Azerbaiyán en sus observaciones de este año —lo que podemos entender perfectamente—, y el escrutinio de esta Comisión refleja ahora la gravedad de la situación.

La observación de la Comisión de Expertos, repetida en varias ocasiones desde 2015, se refiere a varias disposiciones del Código Penal que están redactadas en términos tan amplios que pueden utilizarse para castigar la expresión de opiniones políticas o la manifestación de oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Estas disposiciones prevén la imposición de penas de trabajo correctivo o de régimen penitenciario que conllevan la obligación de trabajar por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, lo que está estrictamente prohibido por el Convenio.

En efecto, si el trabajo impuesto a un delincuente ordinario puede tener como objetivo la reinserción del individuo en cumplimiento de las garantías previstas en el Convenio núm. 29, no puede decirse lo mismo de las personas condenadas por el mero hecho de expresar su opinión. Estas últimas deben recibir una protección especial. Y así lo establece el Convenio.

Las disposiciones en cuestión son los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal, que castigan respectivamente la difamación, la organización de una reunión pública prohibida (o la participación en ella), la organización de acciones colectivas que atenten contra el orden público y la incitación a la enemistad nacional, racial o religiosa.

El Gobierno de Azerbaiyán, habiendo respondido por fin a las preocupaciones de la Comisión de Expertos, argumenta que estas disposiciones no equivalen a trabajo forzoso, ya que la pena de trabajo correctivo consiste simplemente en la deducción de entre el 5 al 20 por ciento de la remuneración del trabajo realizado por la persona condenada. No podemos estar de acuerdo. El trabajo forzoso se define como cualquier trabajo impuesto por el Estado o por un particular bajo amenaza, incluido el impago de los salarios, aunque solo sea una parte de ellos. Y, en la práctica, parece que estas disposiciones penales se han aplicado para intentar silenciar las voces discrepantes.

Agradecemos las estadísticas proporcionadas por el Gobierno de Azerbaiyán sobre el número de casos en los que se han impuesto penas de trabajo. Como señala el informe de la Comisión de Expertos, muchos organismos e instituciones europeas y de las Naciones Unidas han observado una tendencia creciente a utilizar las disposiciones del Código Penal para perseguir a periodistas, blogueros y defensores de los derechos humanos, así como a castigar las injurias, el vandalismo, la traición al Estado o el abuso de poder.

La información proporcionada por el Gobierno afirma que las reformas han despenalizado ciertos delitos y los han convertido en infracciones administrativas. Sin embargo, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha observado que, al mismo tiempo, las sanciones administrativas que pueden imponerse por delitos menores, y que a menudo se movilizan contra los activistas de derechos humanos, han aumentado considerablemente, pasando de quince días a noventa días de prisión.

Esta tipificación penal y su aplicación en la práctica son contrarias al artículo 1, *a)* del Convenio y es urgente que Azerbaiyán adapte su legislación y su práctica al Convenio. Está claro que el curso de acción preferido debería ser la eliminación de todas las sanciones penales por la expresión democrática de opiniones políticas.

Además, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha ocupado en varias ocasiones de casos de detención y condena de opositores políticos. En todos los casos mencionados en el informe de la Comisión de Expertos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluyó que se había violado el Convenio Europeo de Derechos Humanos. En 2018, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria realizó conclusiones similares, y también concluyó que las disposiciones del derecho penal ordinario se están utilizando para socavar la

libertad de expresión de los periodistas. Más recientemente, el informe de la Comisión de Expertos hace referencia a la visita de julio de 2019 del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, que llegó a la dura conclusión de que el derecho a la libertad de expresión sigue estando amenazado en Azerbaiyán.

Estos elementos, en su conjunto, apuntan a un entorno poco propicio para el ejercicio de las libertades civiles. Sin embargo, está claro que el ejercicio de estas libertades públicas es un requisito previo absoluto para el ejercicio de otras libertades laborales fundamentales que Azerbaiyán debe respetar. Entre ellas se encuentran los derechos de asociación y reunión, a través de los cuales los ciudadanos tratan de dar a conocer sus opiniones y que sean aceptadas, y que pueden verse afectados por coacciones políticas del tipo que vemos hoy en Azerbaiyán.

El gran número de instituciones internacionales que han llegado a conclusiones similares no puede, ni debe, dejar impasible al Gobierno. Ya es hora de poner remedio a esta situación y de restablecer un entorno propicio para el ejercicio de las libertades civiles, que es una condición previa para el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido, por supuesto, el Convenio.

En particular, y con carácter de urgencia, Azerbaiyán debe garantizar que se pone fin a las sanciones penales por la expresión pacífica de opiniones políticas disidentes, especialmente cuando van acompañadas de la obligación de trabajar, con el fin de adaptar su legislación y su práctica al Convenio.

Miembros empleadores - El Convenio forma parte de los convenios fundamentales de la OIT y, por ello, debe ser objeto de una atención especial y de un control prioritario. Abordaremos para empezar las cuestiones procesales.

Es la primera vez que nuestra Comisión analiza este caso individual, pero ya es la tercera observación formulada por la Comisión de Expertos desde 2015. Según las observaciones de la Comisión de Expertos, la falta de respuesta a estas observaciones desde 2015 hace que no se hayan producido avances sustanciales para erradicar el trabajo forzoso como sanción que acompaña a ciertas condenas penales en relación con la libertad de expresión pacífica.

El 28 de febrero de 2022, el Gobierno dialogó con la OIT y recibió una nota técnica con las indicaciones necesarias para adaptar su legislación y su práctica penitenciaria a los instrumentos de la OIT. Destacamos positivamente la decisión de solicitar la asistencia técnica de la OIT, anunciada por el Gobierno durante esta visita y también hace algunos minutos.

Entre tanto, la OIT recibió información escrita el 16 de mayo. Hemos examinado esta información y volveremos sobre ella dentro de un momento.

Nos congratulamos del hecho de que el Gobierno haya tomado en serio las observaciones de la Comisión de Expertos, ya que el Convenio es, como he dicho, un convenio fundamental de la OIT, y la libertad de expresión pacífica un derecho humano también fundamental. Sería incomprensible que, a pesar de haber ratificado este Convenio en 2000, Azerbaiyán siga sin transmitir a la OIT a tiempo las memorias completas sobre la aplicación de este convenio fundamental.

Vayamos al fondo del asunto. Por lo que se refiere a la legislación, desde sus observaciones de 2015, la Comisión de Expertos ha constatado que varias disposiciones del Código Penal prevén graves sanciones, entre ellas, la imposición de penas de trabajo obligatorio, por la difusión de información falsa, incluso a través de Internet, o por la organización de manifestaciones públicas.

Según el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la pena máxima de prisión por infracciones menores, como la resistencia a las fuerzas del orden en caso de manifestación pacífica, es de quince a noventa días.

Recientemente se introdujo en el Código Penal un nuevo delito de publicación de calumnias o insultos en Internet con nombres falsos de usuario, perfil o cuenta. Esta infracción da lugar a un encarcelamiento de hasta un año. Además, recientemente se ha añadido al Código Penal una pena de hasta tres años de prisión cuando, valiéndose de herramientas digitales, se incurra en un delito de difamación o humillación del honor y la dignidad del Presidente.

En la práctica, varias instituciones y órganos europeos y de las Naciones Unidas confirman que estas disposiciones penales son interpretadas de manera muy amplia por los tribunales. Estos órganos y la Comisión de Expertos han podido constatar que se han emprendido regularmente acciones judiciales contra periodistas, blogueros, defensores de los derechos humanos y otras personas que han expresado sus opiniones de manera pacífica.

Según el informe de la Comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa tras su visita a Azerbaiyán en julio de 2019, no se ha producido ningún avance en lo que respecta a la protección de la libertad de expresión en Azerbaiyán. El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria ha concluido que la privación de libertad de un periodista que había sido acusado de delitos relacionados, supuestamente, con la droga, y condenado a nueve años de prisión, se debe al ejercicio de su derecho a la libertad de expresión. Por último, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha emitido varias decisiones desde 2008 en las que considera que las condenas basadas en el artículo 147 del Código Penal, que conllevan la obligación de trabajar, constituyen una violación del artículo 10 de la Convención Europea de Derechos Humanos, que protege la libertad de expresión. El mismo Tribunal ha seguido examinando entretanto casos relativos a Azerbaiyán sobre detenciones y condenas de opositores políticos.

Todas estas fuentes oficiales coinciden en afirmar que la libertad de expresión no está aún garantizada en el territorio de Azerbaiyán.

En sus informaciones escritas del 16 de mayo, el Gobierno explica, sin embargo, con argumentos de derecho y de hecho, que la libertad de expresión está garantizada en su territorio y que ninguna persona será obligada a realizar un trabajo obligatorio en beneficio del Estado en ejecución de una condena penal.

En su Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos señala que «en las constituciones nacionales y otros textos legislativos de prácticamente todos los países se reconocen derechos y libertades como la libertad de pensamiento y expresión, la libertad de reunión pacífica, la libertad de asociación, la protección contra las detenciones arbitrarias y el derecho a un juicio imparcial realizado conforme al derecho». Este Estudio prosigue precisando: «A este respecto, [...] el Convenio no prohíbe ni la aplicación de sanciones que impliquen trabajo obligatorio a las personas que recurren a la violencia, incitan a la violencia o intervienen en los preparativos para actos de violencia».

Teniendo en cuenta todos los elementos recogidos recientemente en el territorio de Azerbaiyán, los miembros del personal piden a las autoridades de este país que garanticen la libertad de expresión, empezando por revisar el Código Penal. Únicamente podrán ser objeto de sanciones penales aquellos comportamientos en los que se recurra a la violencia, se incite a la violencia o se intervenga en preparativos para actos de violencia en relación con la expresión de una opinión política. El derecho penal debe definir con mayor precisión las

acusaciones y evitar toda interpretación extensiva por parte de los tribunales. Se trata de un principio democrático fundamental.

Los miembros del personal exigen al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en el derecho como en la práctica, ninguna persona que, de forma pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido pueda ser condenada a sanciones que impliquen un trabajo obligatorio o el encarcelamiento.

Hemos comprendido que el Gobierno ha decidido crear un grupo de trabajo interinstitucional, un equipo nacional de trabajo a nivel nacional, compuesto por organismos públicos, instituciones no estatales e interlocutores sociales para estudiar estos hechos. También entendemos que, para disponer de más elementos de análisis, una primera evaluación de las necesidades nos ha permitido entender, por una parte, que son necesarias las estadísticas sobre los casos y las sanciones, pero también, por otra, que deben presentarse a la OIT la información sobre los actos que han dado lugar a enjuiciamientos penales, el resumen de las deliberaciones de los tribunales y las sentencias dictadas en el marco de estos recursos penales. Animamos al Gobierno a hacer un esfuerzo en este sentido.

Por último, nos alegramos de que el Gobierno de Azerbaiyán haya decidido recurrir a la asistencia técnica de la OIT, con el fin de obtener indicaciones para adaptar su legislación y su práctica al Convenio. Se trata de una medida positiva, que los miembros empleadores alientan con fuerza. Por último, se exige al Gobierno que cumpla con todas sus obligaciones de información y que responda, de forma completa y sin sobrepasar los plazos requeridos, a las preguntas que le planteen los órganos de la OIT.

Miembro trabajador, Azerbaiyán - Me gustaría dar algunas informaciones sobre la aplicación del Convenio a nivel nacional. A principios de febrero de este año, la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (AHIK) recibió información, a través de los compañeros de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), de que el Gobierno no había proporcionado una memoria detallada sobre la aplicación de dicho Convenio ni los documentos requeridos por la Comisión de Expertos mediante solicitud directa. La AHIK tomó en consideración la información durante su examen completo del caso de Azerbaiyán y mantuvo reuniones iniciales con los interlocutores sociales y el coordinador nacional de la OIT en Bakú.

El 23 de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Protección Social organizó una reunión *ad hoc* en línea con la participación de los interlocutores sociales y las autoridades públicas pertinentes (Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Oficina del Fiscal General, Ministerio de Economía). Los participantes en dicha reunión acordaron crear un equipo nacional de trabajo para abordar el caso relacionado con el Convenio y recoger las opiniones de los organismos pertinentes.

La AHIK ha solicitado apoyo técnico a ACTRAV de la OIT para llevar a cabo actividades de sensibilización y desarrollar las capacidades y conocimientos profesionales de sus miembros. Con ese apoyo técnico, la AHIK celebró un taller tripartito sobre el papel de los sindicatos en la aplicación del Convenio. Se celebró en Bakú en mayo de 2022. En el taller participaron el Presidente de la AHIK, funcionarios directivos del Ministerio de Trabajo y Protección Social y de la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores, así como el Sr. Sergeyus Glovackas, funcionario responsable de la Oficina de Europa y Asia Central de ACTRAV de la OIT, el Sr. Gocha Alexandria, Especialista Principal de la Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central, en Moscú, la Sra. Mélanie Jeanroy, Jurista/Especialista en Derecho Laboral de ACTRAV de la OIT y el Coordinador Nacional de la OIT en Bakú.

Como sindicato, estamos firmemente comprometidos con la mejora de la legislación nacional, para ajustarla a lo dispuesto en el Convenio, al tiempo que tenemos en cuenta todas las observaciones planteadas por la Comisión de Expertos.

La AHIK está dispuesta a tomar muy en serio cualquier caso relacionado con el trabajo forzoso en sus empresas y entidades afiliadas. Por el momento, la AHIK no ha recibido ninguna queja sobre trabajo forzoso. Todos los casos relacionados con las relaciones laborales y las violaciones de la legislación laboral nacional y las normas internacionales del trabajo están bajo la supervisión permanente de la AHIK.

En consonancia con la Ley de Sindicatos, la AHIK contribuyó a la elaboración de la legislación nacional en materia de trabajo y protección social y de política económica. La AHIK también está contribuyendo a la elaboración de un Código Penal y de la legislación nacional pertinente en el marco de sus competencias y capacidades. También me gustaría informar de los resultados del seminario «El papel de los sindicatos en el cumplimiento de los requisitos de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT», celebrado en Bakú el pasado mes de mayo.

Los resultados son los siguientes. El alcance de la definición legal de trabajo forzoso en el Convenio núm. 29 se interpreta de forma mucho más amplia que en el Código de Trabajo de la República de Azerbaiyán (artículo 17, 1)). En este caso, la propia noción de trabajo forzoso solo resulta adecuada en el contexto de las relaciones laborales y de las funciones en este ámbito, mientras que en el propio Convenio se aplica tanto a las relaciones contractuales de trabajo como de servicios públicos, o de la administración. Se propuso adecuar esta norma del Código de Trabajo de la República de Azerbaiyán al Convenio de la OIT.

Sería útil estudiar la experiencia de los Estados Miembros con ejemplos de indicadores en el ámbito de la abolición del trabajo forzoso, así como la experiencia internacional de mecanismos (procedimientos) para limitar el alcance de las determinadas disposiciones del Código Penal de conformidad con el artículo 1 del Convenio. Para prevenir el trabajo forzoso, es importante que los interlocutores sociales organicen la negociación colectiva para todos los trabajadores, independientemente de la forma organizativa y jurídica del lugar de trabajo, y que promuevan el derecho a organizarse en sindicatos.

Miembro empleador, Azerbaiyán - El Viceministro y mi colega de los sindicatos suministraron una breve información sobre nuestra respuesta a la solicitud de la OIT, así como sobre lo que hemos estado haciendo en los últimos dos meses en el equipo nacional de trabajo. Todos los interlocutores sociales, incluida la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores, facilitaron sus comentarios a este equipo nacional de trabajo y nuestros comentarios a dicho equipo se reflejaron también en el documento general proporcionado por el Gobierno a la Comisión. Aquí vemos que la OIT y la Comisión de Expertos evalúan el trabajo forzoso y proporcionan recomendaciones en relación con la conformidad de la legislación con el Convenio. También me gustaría dar alguna información sobre las sanciones impuestas. En nuestra opinión, el trabajo correctivo y el trabajo comunitario no pueden constituir trabajo forzoso. Los miembros trabajadores dijeron que el trabajo penitenciario puede ser considerado como trabajo forzoso, pero en realidad es una sanción económica, y con un carácter más leve que la multa ordinaria. En realidad, la pena de trabajo correctivo prevista en la legislación es, en la práctica, una de las penas más leves que impone el Código Penal, en comparación con la prisión o las sanciones que privan de libertad al individuo. No obstante, podemos trabajar en las definiciones y estrechar el ámbito de aplicación de lo que se consideran delitos, y podemos emprender un análisis del hecho constitutivo de delito. Pero, en general, como ha indicado el Viceministro, en Azerbaiyán, en los últimos cuatro o cinco años, hemos tenido algunas reformas legales según las cuales se despenalizaron muchos comportamientos. Quizá haya algunos aspectos que debamos aceptar.

Sin embargo, concluir que nuestra legislación general no está en consonancia con los Convenios de la OIT o algunos otros convenios generales de derechos humanos no es un enfoque justo.

Miembro gubernamental, Francia - Tomo la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, también se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y hacer realidad los derechos humanos, incluidos los derechos del trabajo. Alentamos activamente la ratificación y la aplicación universal de las normas internacionales fundamentales del trabajo, incluido el Convenio, y apoyamos a la OIT en su papel indispensable de elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Las relaciones entre la Unión Europea y Azerbaiyán se basan en el acuerdo de colaboración y cooperación en vigor desde 1999, y también se rigen por las prioridades que ambos se han fijado desde 2018, entre cuyos ámbitos de intervención cabe citar la cooperación en materia de refuerzo de las instituciones y de buena gobernanza.

Agradecemos a la Oficina su compromiso constante en la promoción de los derechos del trabajo en Azerbaiyán y le brindamos todo nuestro apoyo. Agradecemos a la Comisión el informe sobre la aplicación del Convenio en Azerbaiyán.

La Unión Europea y sus Estados miembros lamentan que se siga recurriendo a las disposiciones del Código Penal para mantener y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas o puntos de vista ideológicamente opuestos al sistema político, social o económico establecido, lo que conlleva penas de trabajo correctivo o de encarcelamiento que implican en ambos casos formas de trabajo forzoso u obligatorio que, según el Convenio, el Gobierno debería suprimir y no aplicar.

Nos sumamos plenamente al llamamiento de la Comisión de Expertos y exigimos que el Gobierno tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, cualquier persona que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido no sea condenada a sanciones que conlleven trabajo obligatorio.

También nos preocupa profundamente el hecho de constatar que la Comisión de Expertos no haya observado ningún progreso en lo que respecta a la protección de la libertad de expresión en Azerbaiyán y que los periodistas, los militantes de los medios de comunicación social y los militantes políticos de la oposición que expresan su desacuerdo o sus críticas a las autoridades sean condenados y encarcelados en virtud de diversas disposiciones del Código Penal y corren el riesgo de que les sean impuestas penas de trabajos forzosos.

Agradecemos las informaciones escritas por el Gobierno y tomamos nota de las primeras medidas adoptadas, incluida la creación de un grupo de trabajo interinstitucional para examinar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos. Sin embargo, estas medidas iniciales del Gobierno deberían abarcar todas las cuestiones planteadas en el informe sin excepción. Asimismo, tomamos nota de las medidas previstas que reconocen el papel fundamental de la OIT en la lucha contra las insuficiencias de trabajo decente y la pertinencia de su asistencia técnica. Deseamos disponer de un calendario preciso para la abolición de la utilización del trabajo forzoso y obligatorio en Azerbaiyán, incluso como forma de coerción política.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a ayudar a Azerbaiyán a cumplir sus obligaciones y seguirán de cerca la situación en el país.

Miembro gubernamental, Türkiye - Nos gustaría agradecer al Gobierno la detallada respuesta que ha proporcionado a la Comisión. Tomamos nota de los esfuerzos de Azerbaiyán para trabajar en estrecha colaboración con la OIT y creemos que la OIT puede y debe desempeñar un papel clave para resolver estas cuestiones mediante la prestación de asistencia técnica con el fin de apoyar las iniciativas del Gobierno dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en el país. El Gobierno de Azerbaiyán se muestra dispuesto a beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT.

Como miembro de la OIT, Azerbaiyán ha ratificado 58 convenios, incluidos todos los fundamentales y los prioritarios. Elogiamos los avances positivos y significativos, como la disminución del uso del trabajo correccional, la introducción de unas 300 enmiendas al Código Penal y la despenalización de una serie de delitos, la reducción de las multas y la atenuación de la pena de prisión para determinados delitos.

Acogemos con satisfacción el hecho de que la Constitución de Azerbaiyán y su legislación nacional consagren y protejan el ejercicio de la libertad de reunión y de que el Gobierno demuestre su firme voluntad de seguir participando en el diálogo social con los interlocutores sociales. También apreciamos que Azerbaiyán haya establecido un grupo de trabajo interinstitucional para examinar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.

Las intensas consultas y discusiones con los interlocutores sociales y las diversas reuniones con representantes de la OIT, así como los trabajos de ratificación del Convenio, son indicios significativos de la firme disposición del Gobierno a reforzar y adaptar su actual marco legislativo para ajustarlo a las normas de la OIT. Animamos al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias en este sentido.

Creemos que Azerbaiyán seguirá colaborando con la OIT y los interlocutores sociales con un talante de cooperación constructiva en lo que respecta a la OIT y las normas internacionales del trabajo, y cumplirá con las obligaciones en materia de presentación de memorias y con los convenios ratificados.

Miembro trabajadora, Bélgica - Estamos preocupados por la información que contiene el informe de la Comisión de Expertos. También nos preocupa que el Gobierno no haya respetado su obligación de responder a las diferentes preocupaciones que se plantean sobre el incumplimiento del Convenio. En particular, nos preocupa el hecho de que se impongan condenas a penas de trabajo obligatorias a personas que expresan sus opiniones políticas o que manifiestan su oposición al ordenamiento político, social o económico establecido.

En su informe, la Comisión de Expertos señaló que varias disposiciones del Código Penal establecen sanciones de trabajo correctivo o de prisión que conllevan la obligación de trabajar. Estas disposiciones penales están formuladas en términos amplios y se prestan a una interpretación que permite sancionar penalmente la expresión de opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido. El informe, por tanto, pone de manifiesto una tendencia cada vez más acentuada a recurrir a estas disposiciones del Código Penal para emprender diligencias judiciales contra periodistas, blogueros y defensores de los derechos humanos que expresan sus opiniones.

La criminalización de la libertad de expresión crea una atmósfera de malestar. Disuade a los defensores de los derechos humanos y a los defensores de los trabajadores. También afecta gravemente a la libertad sindical. Apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión

de Expertos al Gobierno, para que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en legislación como en la práctica, ninguna persona, que de manera pacífica exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido, pueda ser condenada a sanciones en el marco de las cuales se impone el trabajo obligatorio.

Comprendemos que el Gobierno ya ha tomado algunas medidas, tal como se informó en la Conferencia, en particular la amnistía otorgada a las personas cuya condena suponga la obligación de trabajar. Comprendemos también que el Gobierno se ha dirigido a la OIT y a los interlocutores sociales en relación con la revisión de la legislación en cuestión. Exigimos a la OIT que preste asistencia técnica a este proceso para que las libertades civiles estén garantizadas en la legislación y en la práctica, y que no se impongan más sanciones laborales obligatorias tras una condena por haber expresado opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido.

Miembro gubernamental, Belarús - Me gustaría agradecer a la delegación de Azerbaiyán su completa memoria. La memoria que tenemos ante nosotros contiene una serie de comentarios que reflejan las respuestas a las preguntas relativas a la aplicación de las disposiciones en el Código Penal y las penas aplicables a los individuos, el Estado y las organizaciones por la infracción de las leyes. La imposición del trabajo correctivo está contemplada en una serie de disposiciones del Código Penal de Azerbaiyán y también hay estadísticas sustantivas sobre esta cuestión.

En cuanto a las quejas planteadas contra el Gobierno en relación con la aplicación de dichas sanciones y de estas disposiciones a quienes realizan huelgas, la interpretación del Comité de Libertad Sindical indica, en relación con el derecho a realizar huelgas, que de ello no puede deducirse una amenaza directa para el orden público, y que estas huelgas deben llevarse a cabo respetando la legislación nacional. Consideramos que el incumplimiento de dichas disposiciones da pie a que las fuerzas del orden impongan la observancia de las mismas, por lo que debe haber una respuesta proporcionada en Azerbaiyán y también en otros países.

Creemos que Azerbaiyán no se aparta de su legislación nacional y que cumple plenamente las disposiciones de la OIT.

Miembro gubernamental, Canadá - Agradecemos al Gobierno de Azerbaiyán la reciente información proporcionada para abordar las observaciones de la Comisión de Expertos y los detalles adicionales proporcionados por el Viceministro. La protección de la libertad de expresión de los periodistas, los activistas de los medios sociales y los manifestantes políticos es de suma importancia para el Canadá. El Canadá cree que la libertad de expresión, tanto en línea como fuera de ella, está en el centro de la individualidad humana y es uno de los fundamentos esenciales de una sociedad segura y próspera. También creemos firmemente que la libertad de los medios de comunicación sigue siendo una parte importante de las sociedades democráticas y es esencial para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Por lo tanto, estamos profundamente preocupados por los informes persistentes sobre la utilización de las disposiciones del código penal de Azerbaiyán para procesar y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas o las opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, dando lugar a penas de trabajo correctivo o de reclusión que conllevan trabajo obligatorio, en violación de lo dispuesto en el Convenio.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Azerbaiyán a:

- tomar medidas inmediatas para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, nadie que exprese de forma pacífica sus opiniones políticas o se oponga al sistema político,

social o económico establecido pueda ser condenado a sanciones en las que se imponga el trabajo obligatorio;

- revisar todos los artículos pertinentes del Código Penal determinados por la Comisión de Expertos y restringir claramente el alcance de estas disposiciones a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia o derogar las sanciones que conllevan trabajo obligatorio;

- aprovechar la asistencia técnica de la OIT para alcanzar estos objetivos. Saludamos la reciente intención declarada por el Gobierno de cooperar con la OIT en esta materia. Esperamos sinceramente que el Gobierno, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, destaque los avances positivos.

Miembro gubernamental, Suiza - El trabajo forzoso constituye una violación de los derechos humanos. Por consiguiente, Suiza está preocupada por el amplio margen de aplicación de varias disposiciones del Código Penal de Azerbaiyán que permiten imponer sanciones de trabajo forzoso. Le preocupa la utilización de dichas disposiciones para sancionar la expresión de opiniones. Suiza condena la aplicación de las disposiciones que implican el trabajo obligatorio, ya sea para sancionar a las personas que, de manera pacífica, expresan opiniones políticas o se oponen al sistema político, o por cualquier otra razón. Estas disposiciones y esta práctica son incompatibles con el Convenio.

Al mismo tiempo que agradece al Gobierno de Azerbaiyán la información facilitada por escrito, Suiza pide al Gobierno que siga tomando todas las medidas necesarias para eliminar esta práctica y que facilite toda la información solicitada por la Comisión en su informe.

Representante gubernamental - Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento por habernos invitado a participar en este honorable foro y por tener la oportunidad de presentar nuestro caso. Hemos tomado nota atentamente de los valiosos comentarios y recomendaciones expresados por la Comisión de Expertos y por los delegados.

El intercambio de opiniones desde diversas perspectivas demuestra una vez más el buen espíritu de cooperación y el diálogo constructivo, así como el compromiso del Gobierno de Azerbaiyán de adherirse a las normas y principios de la OIT y aplicarlos. Hemos tomado buena nota de los comentarios y recomendaciones, que se transmitirán al equipo nacional de trabajo y, seguramente, también servirán de base para los acuerdos de asistencia técnica que se prevé celebrar con la OIT para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.

Sin duda, la OIT agradece la comprensión de los estimados oradores de hoy, ya que aprecian las iniciativas y las acciones ya emprendidas desde los últimos meses, pero, por supuesto, el alcance de los asuntos ya planteados indica que se deben seguir realizando esfuerzos significativos en los próximos meses. En la información escrita que proporcionó el Gobierno azerbaiyano el 16 de mayo, el Gobierno se afana por captar y tratar los aspectos cruciales en las circunstancias y capacidades actualmente disponibles. Por lo tanto, en nuestra información escrita, se proporcionaron explicaciones en relación con la redacción y formulación legislativa. Además, se facilitaron las estadísticas sobre los casos y las sanciones. Sin embargo, sobre la base de los comentarios expresados hoy, entendemos perfectamente que se debe proporcionar información y explicaciones adicionales y así lo haremos. Parece que todavía hay ciertos aspectos de la legislación y la práctica en el ámbito de las leyes penales que requieren una mayor elaboración, explicación y aclaración. Teniendo en cuenta todo ello, los pasos que probablemente dará Azerbaiyán en el futuro pueden agruparse en dos direcciones.

Nuestra primera línea de acción es cotejar y proporcionar toda la información disponible sobre la situación actual de la legislación y la práctica de los diferentes ministerios competentes que participan en la aplicación del Código Penal, en particular, el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo, el Ministerio del Interior y la Fiscalía General. Dado que, tal y como se indica en mi presentación, desde que se emprendieron las reformas de la legislación penal hace tres o cuatro años, se han introducido 300 modificaciones en los procedimientos penales, la información sobre los resultados de estas reformas es aún muy reciente. Por tratarse de información nueva, tenemos que compartirla y presentarla adecuadamente para someterla a la consideración y revisión de la Comisión de Expertos. Creo que también tenemos que arrojar más luz sobre la reforma del Código Penal.

Nuestra segunda línea de acción será preparar y presentar información más detallada, no solo sobre los casos y las estadísticas de las penas, sino también sobre los actos y los hechos que dan lugar a los enjuiciamientos penales, y probablemente información más detallada sobre las deliberaciones y decisiones judiciales indicando por qué se dictaron esas sentencias en aplicación de los artículos del Código Penal. Esta información no está actualmente disponible en inglés, pero ya está a disposición del público, por lo que todos los expertos y las partes interesadas de ámbito local pueden fácilmente familiarizarse con las decisiones y deliberaciones del tribunal a través de la página web del Tribunal Supremo y de las autoridades judiciales de Azerbaiyán. Las deliberaciones y decisiones judiciales ya están disponibles para su consulta pública, y se puede acceder fácilmente a los procedimientos. Sin embargo, el volumen de esta información es considerable y necesita ser traducido adecuadamente al inglés. Esto requiere más tiempo y recursos adicionales.

Asimismo, podremos identificar dentro de este proceso algunas lagunas pendientes que ya no están cubiertas por las reformas actuales, pero que pueden servir de marco para futuras reformas. Por esta razón, creemos que la asistencia técnica de la OIT ayudaría a crear un marco más concreto para esas reformas, puesto que permitiría dar solución a las cuestiones planteadas hoy por los estimados miembros de la Comisión. También me gustaría compartir con ustedes que, atendiendo a las declaraciones, comentarios y recomendaciones expresadas hoy, creemos que —algo en lo que probablemente coincidirán conmigo los miembros de la Comisión—, no solo se trata de reemplazar el trabajo correctivo, el trabajo comunitario y las penas por multas u otros tipos de sanción, sino que este planteamiento requiere un estudio previo y probablemente necesitaremos algunos expertos en la materia, así como también el compromiso de los ministerios competentes de Azerbaiyán, ya que son los principales impulsores de las reformas de la legislación penal, con el fin de explicar y llevar esto al contexto y al marco de cooperación de la OIT.

Por lo tanto, trabajaremos estrechamente con la OIT a través de la Oficina de Ginebra, a través de la Oficina regional que vendrá a Azerbaiyán a mediados de junio y también a través de la asistencia técnica.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante gubernamental la información que ha aportado durante el debate. También damos las gracias a los oradores por sus aportaciones. Sin embargo, hemos escuchado muchos testimonios, coherentes entre sí, que ponen en duda que el libre ejercicio de las libertades públicas sea posible en Azerbaiyán.

Estas libertades públicas son esenciales para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de los derechos y libertades que estas consagran. Por esta razón, el propio Convenio establece en su artículo 1, *a)* que se prohíbe explícitamente la imposición de sanciones que conlleven trabajo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Lamentablemente, es evidente que la legislación y la práctica en Azerbaiyán han estado en clara contradicción con esta disposición durante muchos años.

Por lo tanto, solo podemos pedir al Gobierno que modifique su legislación lo antes posible para eliminar las sanciones penales impuestas a personas que expresan opiniones políticas discrepantes de forma pacífica. Con objeto de cumplir el artículo 1, *a)* del Convenio, Azerbaiyán debe garantizar la eliminación de toda sanción penal que implique la obligación de trabajar para dichas personas.

Asimismo, consideramos esencial que Azerbaiyán suspenda todas las penas que conlleven trabajo que se están cumpliendo actualmente, o que están pendientes, y que se hayan impuesto por expresar opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Reconocemos que la aprobación de la Ley de Amnistía, en noviembre de 2021, constituye una señal positiva por cuanto ha eliminado las sanciones que conllevan trabajo correctivo para más de 17 000 personas, y esperamos que estas sanciones no se impongan en el futuro, de modo que dicha Ley de Amnistía deje de ser necesaria.

Además, pedimos al Gobierno que restablezca un marco en el que se garantice plenamente el ejercicio de las libertades públicas, sin el cual tampoco se pueden asegurar completamente todos los derechos y libertades fundamentales en el trabajo. Con miras a restablecer plenamente este marco para el ejercicio de las libertades civiles, pedimos al Gobierno de Azerbaiyán que asegure que las personas a las que se hayan impuesto penas que conllevan trabajo, contraviniendo con ello el Convenio, tengan acceso a vías de recurso y de reparación adecuadas por el daño sufrido.

No obstante, acogemos con satisfacción las iniciativas anunciadas por el Gobierno para remediar la situación y esperamos que estas se apliquen en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Animamos al Gobierno de Azerbaiyán a que prosiga el diálogo con la OIT sobre esta cuestión y a que le proporcione toda la información pertinente para un análisis exhaustivo de la conformidad de la legislación y la práctica de Azerbaiyán con el Convenio. Por último, para aplicar estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que cumpla su compromiso de recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - Agradecemos a los distintos participantes, y en particular al Gobierno de Azerbaiyán, la información escrita y oral que han comunicado a la Comisión sobre la adecuación de la legislación y la práctica nacionales al Convenio. Insistimos en el hecho de que se trata de un convenio fundamental, por lo que requiere una atención especial por parte de la OIT, los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Nuestra posición en relación con Azerbaiyán es clara: no se puede transigir cuando se trata de la libertad de expresión pacífica y de los derechos fundamentales conexos. Este es un caso de extrema gravedad.

En lo que respecta al Código Penal y su aplicación a las personas que expresan su opinión, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para asegurarse de que, tanto en la legislación como en la práctica, no puedan imponerse sanciones que impliquen trabajo obligatorio a ninguna persona que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido.

Esperamos que la solicitud de asistencia técnica para llevar a cabo las reformas legislativas necesarias, que ha prometido realizar el Gobierno, llegue a la Oficina a la mayor

brevedad posible. Se trata de una oportunidad única para lograr una aplicación conforme al Convenio. El Grupo de los Empleadores pide al Gobierno de Azerbaiyán que colabore de forma constructiva para que se lleve a cabo la reforma del Código Penal y de las prácticas actuales.

Por último, y esto es de capital importancia, contamos con el Gobierno para que proporcione a tiempo la información solicitada y se ciña al ciclo de presentación de memorias. Insistimos en la pertinencia de estos datos para poder evaluar los avances efectivos en la legislación y la práctica. Por lo tanto, esperamos que el Gobierno mantenga una actitud positiva para que este caso no vuelva por segunda vez ante la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó que se sigan utilizando sanciones penales que implican el trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido. La Comisión tomó nota asimismo con decepción de que varias disposiciones de la legislación nacional que establecen dichas sanciones no han sido derogadas ni modificadas para ponerlas en conformidad con el Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Azerbaiyán a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- **garantizar que se respete plenamente el derecho a tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, sin que pese la amenaza de sanciones que conlleven trabajo obligatorio, de conformidad con el artículo 1, *a)* del Convenio;**
- **derogar o modificar, en consulta con los interlocutores sociales, las disposiciones pertinentes del Código Penal, incluidas las que conducen a penas de trabajo correccional o de prisión, con el fin de ponerlas en conformidad con el Convenio;**
- **anular las condenas y retirar todos los cargos presentados contra personas por haber expresado opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido;**
- **garantizar el acceso a recursos judiciales efectivos para las víctimas de trabajo obligatorio en violación del Convenio, y**
- **desarrollar un plan de acción, en consulta con las organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores, para aplicar sin demora estas conclusiones.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente las conclusiones de la Comisión.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - Nos gustaría, una vez más, dar las gracias a los miembros de la Comisión, a los interlocutores sociales y a los Gobiernos por la discusión constructiva y con visión de futuro sobre nuestro caso y por el reconocimiento de los avances y los esfuerzos realizados por el Gobierno con respecto a este tema.

Tomamos buena nota de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia. Se transmitirán al grupo de trabajo nacional. También servirán de base para las consultas exhaustivas con el amplio equipo de expertos de la oficina regional de la OIT que acudirá a Azerbaiyán del 20 al 22 de junio de este año. Está previsto que las discusiones tengan lugar durante la Conferencia, y que a continuación se celebren una serie de reuniones bilaterales que darán lugar a las medidas que deberán adoptarse en los próximos meses.

Quisiéramos reiterar que nuestro país se ha comprometido a respetar y aplicar plenamente sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT, por lo que seguiremos trabajando con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes en el seno del Gobierno, así como con la asistencia técnica de la OIT en cuanto a la legislación y la práctica relacionadas con la aplicación del Convenio en Azerbaiyán.

Belarús (ratificación: 1956)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Belarús ha examinado el informe de la Comisión de Expertos de 2022 y se ve obligado a indicar una vez más que, lamentablemente, al igual que antes, no se tienen en cuenta los argumentos esgrimidos por las autoridades de Belarús relativos al cumplimiento del Convenio, a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y a la situación después de las elecciones presidenciales de 2020.

La posición sobre el caso de Belarús se ha forjado únicamente sobre la base de las quejas presentadas por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), la Confederación Sindical Internacional (CSI), IndustriALL Global Union y otras estructuras. Sus evaluaciones y alegaciones a menudo están condicionadas por intereses políticos, y las opiniones de sus dirigentes sobre el camino del desarrollo y la elección geopolítica de Belarús son sesgadas, incorrectas y no deberían utilizarse como una pauta para forjarse una percepción objetiva de la situación en el país.

En la actualidad, es evidente que el cambio brusco negativo de orientación de las evaluaciones de los órganos de control de la OIT en relación con Belarús está asociado exclusivamente con los eventos políticos que han tenido lugar en el país.

El Gobierno insiste en que dicho enfoque es injusto, contraproducente y absolutamente inaceptable, y que puede constituir un gran obstáculo para el desarrollo continuo de la interacción constructiva sobre la aplicación de las recomendaciones tanto en el país como con los representantes de la OIT.

Los eventos de naturaleza estrictamente política, no relacionados con los procesos de diálogo social en el ámbito del trabajo, no deberían ser la base para evaluar la situación con respecto al Convenio.

Al mismo tiempo, las quejas recibidas por la OIT evidencian el deseo de sus autores de llevar deliberada e injustificadamente las cuestiones políticas al ámbito de competencia de la OIT, a fin de garantizar que se ejerza presión sobre el país a través de esta prestigiosa organización internacional.

A la luz de la información proporcionada anteriormente, así como de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno considera necesario formular los siguientes comentarios.

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta

El Gobierno lamenta profundamente tomar nota de las evaluaciones negativas de sus esfuerzos continuos encaminados a crear una interacción constructiva con los interlocutores sociales y la OIT a fin de aplicar las recomendaciones dirigidas a las autoridades de Belarús.

El Gobierno presta debida atención a los comentarios y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Al mismo tiempo, los órganos de la OIT deberían adoptar un enfoque más crítico del contenido de las quejas que reciben, y no deberían forjarse una posición únicamente sobre la base de datos no confirmados. Las quejas de los sindicatos no siempre son causadas por una situación objetiva y no siempre reflejan la situación real.

Creemos que la posición abierta y la disposición del Gobierno para entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y la OIT son una buena base para continuar la interacción sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cuya esencia conlleva el trabajo sistemático y a largo plazo de todos los actores interesados en mejorar el diálogo social con la consideración obligatoria de las realidades e intereses nacionales de Belarús.

El Gobierno ya ha adoptado una serie de medidas concretas, a raíz de las cuales se han aplicado plenamente algunas de las recomendaciones, y se han realizado progresos considerables en la aplicación de las recomendaciones restantes.

Así pues, las recomendaciones de la comisión de encuesta se han señalado a la atención del público en general. Se han adoptado medidas sistemáticas para informar a los representantes de las instituciones judiciales y a las autoridades judiciales sobre la necesidad de examinar atentamente las quejas sobre la discriminación antisindical. Se ha introducido un mecanismo adicional para la protección de los derechos sindicales —se ha confiado al Consejo para la Mejora de la Legislación en los Ámbitos Social y Laboral la función de un órgano independiente tripartito que goza de la confianza de todas las partes interesadas—. Se han adoptado medidas para liberalizar el proceso de registro de los sindicatos —se ha abolido la Comisión Nacional de Registro, y se ha anulado el requisito de contar con al menos el 10 por ciento del número total de trabajadores para constituir un sindicato—. El Gobierno supervisa continuamente las cuestiones de la interacción entre las administraciones de las empresas y los sindicatos, estableciendo claramente su posición sobre la inadmisibilidad de la injerencia de los directores de las empresas en las actividades de las organizaciones sindicales.

Cabe destacar que, durante todo este tiempo, el Gobierno se ha ceñido claramente a los acuerdos alcanzados y a los planes elaborados conjuntamente con la OIT para aplicar las recomendaciones.

Como consecuencia de la labor realizada por la misión de contactos directos en el país en 2014, con el apoyo de la OIT, se han realizado una serie de actividades internacionales de cooperación técnica encaminadas a aplicar determinadas recomendaciones de la comisión de encuesta.

A pesar de que, a día de hoy, las propuestas de la misión de contactos directos se han aplicado con éxito, el Gobierno está interesado en seguir interactuando con la OIT, tanto sobre la aplicación de las recomendaciones como sobre una gran diversidad de cuestiones que cumplen las metas y los objetivos de la Organización.

El Gobierno reafirma su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y expresa su disposición para seguir colaborando de una manera constructiva con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo en lo referente a cuestiones de

interés, así como a muy diversas cuestiones sociales y laborales, siempre y cuando se tengan en cuenta la realidad y los intereses soberanos de la República de Belarús.

Recomendación 8 de la comisión de encuesta

Llevar ante la justicia a quienes infringen la ley

En sus recomendaciones, los órganos de control de la OIT se refieren a la recomendación 8 de la comisión de encuesta, conforme a la cual debería garantizarse a los dirigentes sindicales una protección adecuada, o incluso inmunidad contra la detención administrativa, en el desempeño de sus funciones o cuando ejerzan sus libertades civiles.

Cabe señalar que esta recomendación no se refiere en absoluto a la liberación de los trabajadores sindicalizados de toda responsabilidad en caso de cometer actos ilícitos. Además, el artículo 8, 1) del Convenio núm. 87 de la OIT prevé la necesidad de respetar el Estado de derecho en el ejercicio de los derechos reconocidos por dicho convenio.

En relación con esto, consideramos necesario destacar que cualquier alegación de que los activistas sindicales han sido considerados responsables únicamente por participar en protestas pacíficas y huelgas lícitas es falsa y está totalmente injustificada. Ha habido motivos legales fundados para llevar ante la justicia a los ciudadanos que realizaron actividades ilícitas.

Por consiguiente, cualquier llamamiento para liberar y retirar todas las acusaciones contra los activistas sindicales, que —insistimos— han sido considerados responsables de determinados actos de violación de la ley, parece estar totalmente injustificado.

Autoridades judiciales imparciales e independientes, juicio justo

En Belarús se respeta el principio del Estado de derecho. El Estado garantiza los derechos y las libertades de los ciudadanos, consagrados en la Constitución y la legislación, y estipulados por las obligaciones internacionales.

En virtud de las disposiciones del artículo 60 de la Constitución, un tribunal competente, independiente e imparcial garantiza a todas las personas la protección de sus derechos y libertades.

Los jueces al servicio de la administración de la justicia son independientes y se rigen únicamente por la ley. La injerencia en las actividades de los jueces es inaceptable e implica una responsabilidad de conformidad con la ley.

El juicio de las causas en todos los tribunales está abierto. Las vistas de las causas en una sesión a puerta cerrada se permiten en los casos especificados por la ley, de conformidad con todas las normas de las actuaciones judiciales.

La administración de la justicia tiene lugar sobre la base del principio de competitividad y la igualdad de las partes en el proceso.

Las decisiones judiciales son vinculantes para todos los ciudadanos y funcionarios.

Las partes y las personas que toman parte en el proceso tienen el derecho de recurrir las decisiones, sentencias y otras decisiones judiciales.

No existen obstáculos para que los ciudadanos recurran a un tribunal.

Registro de los sindicatos

Examen de las cuestiones relativas al registro en el marco del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral

En Belarús, al nivel de la legislación, se han tomado las disposiciones necesarias para garantizar que los sindicatos y sus estructuras organizativas pasen con éxito el procedimiento del registro estatal.

Las decisiones que afectan el derecho de los ciudadanos a afiliarse a sindicatos se toman en estricta conformidad con la legislación vigente, sobre la base del principio de la máxima consideración de los intereses y derechos de los ciudadanos y los sindicatos.

Con el fin de aumentar las posibilidades de los sindicatos en términos de obtener una dirección legal, se les brinda la oportunidad de estar ubicados, no solamente en la dirección del empleador, sino también en cualquier otro lugar.

Como muestra la práctica, en la actualidad la necesidad de confirmar la presencia de una dirección legal no es un obstáculo para el registro de los sindicatos.

Las denegaciones de registro son infrecuentes y se apoyan en motivos objetivos, que en la gran mayoría de los casos no están relacionados con la falta de confirmación de una dirección legal. Los principales motivos de denegación del registro son el incumplimiento por los sindicatos de las disposiciones de la ley relativas al procedimiento para crear organizaciones sindicales y para presentar a las autoridades registrales toda la información y los documentos necesarios.

Dado que, si se sigue el procedimiento para crear un sindicato, los documentos para el registro tras la eliminación de los obstáculos identificados pueden presentarse nuevamente a las autoridades registrales, la denegación del registro a un sindicato no es equivalente a una prohibición de creación de un sindicato (su estructura organizativa) y no es un obstáculo insuperable para el registro.

Las cuestiones relativas al registro de los sindicatos pueden ser examinadas en el Consejo tripartito, cuando este órgano reanude su labor (tras la mejora de la situación epidemiológica).

Al mismo tiempo, el examen de cualquier cuestión en el marco del Consejo solo es conveniente si los materiales presentados por las partes al Consejo confirman realmente la existencia de una cuestión problemática. De lo contrario, los miembros del Consejo no tendrán ningún motivo para examinar y discutir el punto del orden del día pertinente.

Organización y celebración de eventos públicos de masas

Recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera

El Gobierno lamenta tomar nota de que no se tienen en cuenta sus argumentos relativos a las posibles consecuencias destructivas de la aplicación de las recomendaciones encaminadas a debilitar el control estatal de los fondos recibidos por el país del extranjero, y a la exención de las estructuras sindicales de toda responsabilidad cuando violen la ley durante los eventos de masas.

El procedimiento establecido en el país para recibir ayuda gratuita extranjera se vincula injustificadamente con los artículos 5 y 6 del Convenio. Estos artículos no contienen disposiciones sobre el derecho de los sindicatos a recibir gratuitamente asistencia financiera o de otro tipo para realizar actividades políticas o de agitación entre la población.

La legislación del país no prohíbe la recepción de ayuda gratuita extranjera por los sindicatos. Al mismo tiempo, la legislación define las condiciones (fines) para la utilización de la ayuda gratuita extranjera, y prevé asimismo que dicha ayuda debe estar registrada de conformidad con lo establecido. El procedimiento de registro es sencillo y puede llevarse a cabo en poco tiempo.

No existe información sobre casos en los que se haya denegado a los sindicatos la recepción de ayuda gratuita extranjera. No existen casos de liquidación de sindicatos por no respetar el procedimiento para su utilización.

Al mismo tiempo, si se facilita a las fuerzas externas la oportunidad de patrocinar eventos de masas en el país, esto puede utilizarse para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica, lo cual, a su vez, tendrá un impacto sumamente negativo en la vida de la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

La prohibición de la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera con fines que conllevan actividades políticas o de agitación tiene por objeto proteger los intereses de seguridad nacional, y excluir oportunidades para que las fuerzas externas tengan una influencia destructiva y desestabilicen la situación sociopolítica y socioeconómica.

El procedimiento actual para organizar y celebrar eventos de masas en el país no está en conflicto con los principios de la libertad sindical y está en plena consonancia con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El objetivo de las disposiciones de la legislación que prevén un castigo por no respetar el procedimiento para la organización y celebración de un evento de masas, lo cual tiene consecuencias muy graves, es prevenir la realización de actividades ilícitas socialmente peligrosas que representen una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos.

Al celebrar eventos de masas, los sindicatos tienen la obligación de respetar el orden público y, *a priori*, no deberían permitir actividades a raíz de las cuales el evento pueda perder su carácter pacífico y causar graves daños a los ciudadanos, la sociedad y el Estado.

El castigo previsto por la ley para los organizadores de eventos de masas por causar daños considerables y menoscabar los derechos e intereses de los ciudadanos y las organizaciones, así como los intereses públicos o estatales, no es, y objetivamente no debería ser interpretado, como un elemento disuasorio para que los ciudadanos y los sindicatos no ejerzan su derecho a la libertad de reunión pacífica.

La decisión de poner fin a las actividades de un sindicato por infringir la ley sobre los eventos de masas al realizar actividades que han causado daños graves y han menoscabado los derechos y los intereses de los ciudadanos, las organizaciones, la sociedad y el Estado, solo puede ser tomada en un tribunal.

Las enmiendas introducidas a la Ley «sobre los Eventos de Masas» no contienen disposiciones que prohíban a los ciudadanos ejercer su derecho a la libertad de reunión pacífica a fin de proteger sus derechos e intereses legítimos. La enmienda de la Ley tiene por objeto prohibir la organización, preparación y realización de actos que menoscaben la independencia, la integridad territorial y la soberanía del Estado, los cimientos del orden constitucional y la seguridad pública a través de la organización de disturbios masivos, la realización de actos de vandalismo asociados con daños o la destrucción de propiedad, la incautación de edificios y estructuras, y otros actos que atenten manifiestamente contra el orden público, o la participación activa en los mismos.

Teniendo en cuenta la presión política y económica sin precedentes ejercida sobre Belarús, que tiene por objeto socavar su potencial económico, ralentizar su desarrollo y rebajar el nivel de vida de los ciudadanos, creemos que disminuir la responsabilidad por no respetar el procedimiento para celebrar eventos de masas y eliminar las restricciones impuestas a la utilización de la ayuda gratuita extranjera para realizar actividades políticas y de agitación ayudará a crear condiciones para el fortalecimiento de la influencia destructiva externa en la situación del país, lo cual no beneficia a los intereses de Belarús.

Derecho de huelga

El procedimiento actual para organizar y llevar a cabo huelgas en Belarús no va en contra de las normas internacionales del trabajo y permite a los ciudadanos ejercer plenamente su derecho a organizar una huelga lícita a fin de resolver un conflicto laboral colectivo que haya surgido.

En virtud del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados tienen la obligación de garantizar el derecho de huelga, a condición de que este se ejerza de conformidad con las leyes de cada país.

En Belarús, una huelga es una negación voluntaria temporal de los trabajadores a desempeñar sus funciones laborales (en su totalidad o en parte), con el fin de resolver un conflicto laboral colectivo (artículo 388 del Código del Trabajo).

A tenor de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Sindicatos, los sindicatos tienen el derecho de organizar y llevar a cabo huelgas de conformidad con la Ley, mientras que las reivindicaciones políticas están prohibidas durante las huelgas iniciadas por sindicatos.

La prohibición de presentar reivindicaciones políticas durante una huelga también se prevé en la tercera parte del artículo 388 del Código del Trabajo de la República de Belarús.

Las acciones de protesta no autorizadas que tuvieron lugar en la República, y los intentos de organizar una huelga en las empresas sin tener en cuenta los requisitos, no están relacionados en absoluto con la aplicación de los derechos y las libertades sindicales para proteger los intereses laborales, sociales y económicos de los ciudadanos, y tampoco con los asuntos que se pide a los sindicatos que solucionen.

Los organizadores de las acciones de protesta ilícitas en las empresas, cuyo objetivo es lograr exclusivamente objetivos políticos, y no hacer realidad los derechos y libertades de los trabajadores, engañaron deliberadamente a los trabajadores en cuanto a la legalidad de dichas acciones, sustituyendo conceptos legales tales como un movimiento de huelga y un evento de masas.

Por su parte, las autoridades han pedido reiteradamente a los ciudadanos que respondan de una manera equilibrada y prudente a los llamamientos para participar en los eventos de masas denominados movimientos de huelga, y que no sucumban a provocaciones que pueden causar daños económicos a las empresas y al Estado, y socavar los derechos e intereses de otros ciudadanos.

La aplicación de las propuestas de legalizar las huelgas políticas no contribuirán al ejercicio del derecho de los sindicatos a realizar sus actividades con plena libertad, ya que brindará nuevas oportunidades de abuso por diversas estructuras destructivas, además de utilizarse para socavar el potencial económico de la República, lo que no redunda en interés de ninguna de las partes en el diálogo social.

La información presentada en las quejas sindicales sobre los ciudadanos que son presuntamente objeto de discriminación, presión y represión por el mero hecho de ejercer su derecho a participar en una huelga pacífica no corresponde a la realidad.

No ha habido huelgas lícitas en las empresas de la República.

Los ciudadanos, representados en las quejas como trabajadores que han sido objeto de acciones represivas por parte de los empleadores y del Estado, se enfrentan con razón a una responsabilidad disciplinaria y/o administrativa por determinadas violaciones de la disciplina laboral y de otras disposiciones de la ley.

En relación con esto, parece ilógico, incorrecto y totalmente infundado señalar que dichos trabajadores han sido objeto de medidas represivas por el mero hecho de participar en huelgas presuntamente pacíficas y lícitas y que, por consiguiente, deben ser puestos en libertad, reincorporados a su trabajo (etc.) y recibir asimismo una indemnización compensatoria.

Consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores

En la República de Belarús, se ha creado un sistema de alianzas sociales que está funcionando con éxito, en el marco del cual los órganos gubernamentales, las asociaciones de empleadores y los sindicatos interactúan en la formulación y aplicación de la política socioeconómica del Estado.

La elaboración de proyectos de texto jurídicos normativos que regulan las cuestiones del ámbito social y laboral se lleva a cabo con la participación directa de los interlocutores sociales.

Con respecto a las propuestas de enmendar el Reglamento del Consejo de Ministros de la República de Belarús (aprobado por el Decreto núm. 193 de 14 de febrero de 2009), consideramos necesario reiterar que los proyectos de resolución del Gobierno sobre las cuestiones que afectan los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los ciudadanos, de conformidad con el reglamento mencionado anteriormente, se remiten a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) para que formule los comentarios y/o propuestas que considere pertinentes, como centro sindical nacional —la mayor asociación independiente voluntaria republicana de sindicatos, que representa los intereses de más de 4 millones de personas, es decir, como la organización más representativa de trabajadores—.

Este enfoque no contradice ningún principio o norma, y permite tener en cuenta lo máximo posible los intereses de los trabajadores durante las consultas y durante la elaboración de disposiciones legislativas.

Resolución de conflictos laborales

El Gobierno confirma una vez más su interés en seguir colaborando con los interlocutores sociales y la OIT, a fin de mejorar el sistema para resolver los conflictos laborales.

El Gobierno valora enormemente la asistencia prestada por la Oficina Internacional del Trabajo en términos de mejorar la labor del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, que se creó con el apoyo consultivo de la OIT como órgano que goza de la confianza de todas las partes, para examinar la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y solucionar otros problemas de interacción con los interlocutores sociales, incluido el examen de las quejas recibidas.

Así pues, en esta fase, el Consejo tripartito es el órgano (fuera del procedimiento judicial) que debe examinar las cuestiones planteadas por los sindicatos. Al mismo tiempo, el Gobierno

está dispuesto a seguir avanzando para mejorar esta función del Consejo o a través de la creación de otra estructura.

El Gobierno espera con interés seguir entablando un diálogo abierto y constructivo con la OIT a fin de garantizar el desarrollo progresivo y armonioso de la República de Belarús, y el bienestar y la prosperidad de sus ciudadanos.

Al mismo tiempo, el Gobierno está sumamente preocupado porque, en la actualidad, una serie de países, estructuras extranjeras y organizaciones, en lugar de desarrollar una cooperación mutuamente beneficiosa, y de fortalecer la solidaridad global y la coherencia de las políticas en los ámbitos económico, social y de otro tipo, está contribuyendo activamente a la desestabilización de la situación en la República de Belarús.

Ha tenido lugar un ataque agresivo y a gran escala a nuestro país en lo que respecta a la información proporcionada, y se están tomando medidas para forjar una imagen sumamente negativa del Estado en el ámbito internacional. El objetivo de todas estas acciones es justificar las sanciones sin precedentes e irrazonables contra las empresas, las organizaciones y los funcionarios de Belarús.

El Gobierno lamenta profundamente que países hostiles y diversas estructuras estén utilizando activamente la plataforma de la OIT para formular acusaciones infundadas contra la República de Belarús que no reflejan en absoluto la situación real.

Teniendo en cuenta la situación actual, el Gobierno agradecería a los órganos de la OIT que adopten una actitud imparcial hacia los procesos que están teniendo lugar en el país y que desestimen las evaluaciones críticas apresuradas de las acciones emprendidas por las autoridades nacionales a fin de restablecer la ley y el orden en el país.

El Gobierno insta a que se examine de manera objetiva y exhaustiva el denominado «caso de Belarús», a la luz de toda la información, los argumentos y los comentarios presentados por el Gobierno.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Ministra de Trabajo y Protección Social** - Gracias por darme la oportunidad de hablar ante la Comisión acerca de la aplicación del Convenio por parte de Belarús y la aplicación de las conclusiones de la comisión de encuesta.

El año pasado se criticó al Gobierno y se formularon recomendaciones. Mi esperanza es que estaremos en condición de informar sobre los progresos realizados, y me esforzaré por hacerlo. Estoy segura de que todos se habrán familiarizado con las conclusiones de la comisión de encuesta y comprenderán que la situación tiene contrastes.

En primer lugar, por lo que respecta a las recomendaciones, el Gobierno de Belarús informó a la OIT de que la aplicación de las conclusiones tendría en cuenta la situación real y el daño potencial para los intereses nacionales. De hecho, entre las 12 recomendaciones, hay algunas que no despertaron ninguna duda en cuanto a su posible aplicación. Se aplicaron de forma clara y rápida. Por ejemplo, difundimos rápida y ampliamente las conclusiones de la comisión de encuesta, adoptando medidas para informar a la judicatura y a la Fiscalía de la necesidad de examinar detalladamente las quejas de posible discriminación antisindical, y para ello se organizaron, junto con la OIT, una serie de seminarios.

En cuanto a la simplificación del registro, se adoptaron decisiones para modificar el requisito legal de un porcentaje del 10 por ciento de los empleados para crear un sindicato. De

las 12 recomendaciones, algunas requieren acciones de carácter más amplio y generalizado. Por ejemplo, el Gobierno de Belarús tiene previsto revisar el sistema jurídico y el sistema de resolución de conflictos en colaboración con los interlocutores sociales. Es evidente que estas recomendaciones van a implicar un enlace sistémico con los interlocutores sociales sin un calendario definido para su aplicación. Es un ámbito de trabajo que está en marcha en muchos países, no solo en Belarús.

En cuanto a las recomendaciones relativas a la legislación sobre eventos de masas, quiero subrayar que en Belarús no hay normas distintas. Todos son iguales ante la ley y todos están igualmente obligados a cumplirla. En cuanto a las ayudas gratuitas extranjeras, no existe ninguna prohibición legal para recibirlas, pero la ley define claramente las finalidades de su uso y su orden de registro. Subrayo que esta normativa es de aplicación a todas las personas jurídicas.

Una de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos es que la supuesta prohibición de recibir ayudas gratuitas del extranjero viola el Convenio. Quisiera señalar que, aunque actualmente existen dificultades en la aplicación de la conclusión de la Comisión de Expertos, solo con orden judicial puede decidirse la disolución de sindicatos. En los últimos veinte años no ha habido ningún caso de disolución de un sindicato por uso indebido de ayuda gratuita extranjera.

Volviendo a la cuestión de los eventos de masas, la actual legislación de Belarús no plantea en la práctica ningún obstáculo para la libertad de reunión. Existen ciertas limitaciones en cuanto a los fines, o pueden tener su raíz en la seguridad del Estado y de la población, y se ajustan plenamente a las normas internacionales sobre derechos civiles y políticos. La disolución de sindicatos por haberse organizado eventos de masas es algo que tampoco ha ocurrido. Por lo tanto, la práctica de la aplicación de nuestra normativa habla por sí misma.

Quisiera pasar ahora a hablar sobre huelgas. El tema de las huelgas no está cubierto por las recomendaciones. Sin embargo, la Comisión de Expertos lleva varios años solicitando diversas modificaciones del Código del Trabajo en lo que respecta a la regulación de la organización y celebración de huelgas. La posición del Gobierno a este respecto es clara y conocida. Tanto la Constitución como el Código del Trabajo y la legislación sobre sindicatos contemplan todas las garantías necesarias del derecho de huelga de los ciudadanos en Belarús. La huelga es una posibilidad extrema para la resolución de conflictos (un último recurso) y, por tanto, existen condiciones para que estos se resuelvan mediante el diálogo y la conciliación. Creemos que en este ámbito la legislación de Belarús no supone ningún obstáculo para el cumplimiento de las normas de la OIT.

Otra cuestión importante sobre la que me gustaría llamar su atención es la siguiente. La cuestión de la aplicación de las recomendaciones se ha desarrollado siempre de forma positiva. En 2009 se creó el Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral. Su mandato se diseñó conjuntamente con los interlocutores sociales y la OIT. El Consejo ha servido como principal foro de debate de cuestiones de actualidad sobre aplicación de derechos, entre ellos la libertad sindical y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de posibles cambios legislativos. La Comisión tomó nota de estos pasos positivos.

En 2009 se constataron avances en cuanto a la aplicación por parte de Belarús de las conclusiones de la comisión de encuesta. En 2014, la misión de contactos directos en Minsk también observó elementos de pluralismo sindical. Estas son algunas de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para promover el tripartismo. Otro ejemplo tiene que ver con el hecho de que en 2017 Belarús no figuraba, por primera vez, en una lista corta, y las

obligaciones de presentación de memorias sobre el Convenio estaban sujetas a un ciclo regular de presentación.

En la OIT se entiende que la situación relativa a la aplicación de las conclusiones de la comisión de encuesta ha dado un giro positivo. Belarús ha mostrado buena voluntad en cuanto a una mayor cooperación. En 2019, celebramos el centenario de la OIT; fue un acontecimiento importante al que siguió la ratificación del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) y del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Estos convenios entraron en vigor en febrero del año pasado.

Otros dos acontecimientos importantes tuvieron lugar: una conferencia tripartita sobre el diálogo social y una sesión del Consejo tripartito a nivel regional y de rama, en la que hubo una consulta con funcionarios de la OIT sobre las cuestiones del tripartismo. Se ha hecho mucho para impulsar nuestra colaboración con la OIT y, a este respecto, la OIT ha tomado debida nota de los esfuerzos del Gobierno.

Sin embargo, desgraciadamente en 2020 los órganos de control de la OIT cambiaron negativamente de sintonía, siendo bastante evidente que la raíz de esto está en los acontecimientos políticos. Después de las elecciones políticas de agosto de 2020, las fuerzas destructivas de la oposición intentaron tomar el poder en el país, dando lugar a la organización de protestas callejeras ilegales. Llamo su atención sobre el hecho de que dichas protestas no tenían ninguna relación con los derechos y las libertades sindicales y, en esa situación, el Estado tomó todas las medidas necesarias para garantizar el orden público y evitar el caos y la desestabilización de la situación en el país.

En la actualidad, la República de Belarús atraviesa un periodo difícil. Los países occidentales, y a su cabeza los miembros de la Unión Europea y los Estados Unidos de América y sus sindicatos representativos, están tratando de imponer medidas coercitivas unilaterales para perjudicar no solo a las empresas sino también a los ciudadanos de a pie y para generar tensiones en nuestra sociedad.

Nos preocupa profundamente que se ejerza este tipo de presión sobre Belarús en forma de descrédito de nuestro país sobre una base infundada. Es bien sabido que los miembros de la oposición de Belarús que se encuentran en el extranjero están muy implicados en tratar de socavar los esfuerzos del Gobierno de Belarús utilizando el artículo 33 de la Constitución de la OIT para alcanzar sus objetivos políticos.

Tales intentos pueden causar un grave daño a la autoridad de la OIT, pues indica que algunos países o grupos de países son capaces de manipularla para sus propios fines. El Gobierno de Belarús pide a la Comisión que evite los intentos de politizar su trabajo. La Comisión debe trabajar exclusivamente dentro de sus competencias.

El Gobierno de la República de Belarús está dispuesto a entablar una colaboración constructiva que no se quede en meras palabras. La República de Belarús es miembro de la OIT desde hace mucho tiempo y ha promovido los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Belarús ha ratificado todos los convenios fundamentales. El país ha puesto en marcha un amplio conjunto de medidas de protección social que abarca todos los ámbitos del quehacer humano y su nivel de desempleo es muy bajo. Es evidente que Belarús ha conseguido mejoras y avances significativos en la defensa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Miembros trabajadores - El Gobierno de Belarús sigue violando impunemente su obligación en el marco del Convenio. La Comisión ya debatió la aplicación del Convenio por parte de Belarús en 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2014, 2015 y 2021 y, antes de

2005, nuestra Comisión debatió sobre Belarús con respecto a este convenio en 1997, 2001, 2002 y 2003, lo que llevó a la creación de una comisión de encuesta por parte del Consejo de Administración en 2003, y a la adopción del informe de la comisión de encuesta en 2004. Nuestra Comisión está llamada a examinar este caso una vez más.

Durante nuestras discusiones del año pasado, el representante gubernamental de Belarús lanzó inquietantes amenazas a los sindicatos independientes tras haberlos calificado de enemigos del Estado. Condenamos las amenazas y lo pusimos en conocimiento de la Oficina y del Director General.

En la actualidad se ha deteriorado drásticamente la situación de los sindicatos independientes, sus dirigentes y sus afiliados en Belarús. El Gobierno está sumido en la represión y la destrucción intencionada y sistemática de los sindicatos independientes en Belarús.

Todos los sindicatos independientes, sus dirigentes y sus afiliados son objeto de acoso incesante. El 19 de abril de 2022, más de 20 dirigentes y activistas del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) fueron detenidos por el Comité de Seguridad del Estado, entre ellos, los Sres. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP y miembro del Consejo de Administración de la OIT, Siarhei Antusevich, vicepresidente del BKDP y Gennady Fedynich, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP). A ellos y a otras personas se les ha aplicado el artículo 342 de la primera parte del Código Penal, siendo acusados de organizar y preparar actos que alteran gravemente el orden público o de participar activamente en ellos, acusación que conlleva la amenaza de una pena de prisión de hasta cuatro años.

El 13 de mayo, el consejo del BKDP se reunió y nombró al Sr. Maxime Pazniakou como presidente en funciones del Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de Belarús (BNP).

El 17 de mayo, el Sr. Maxime Pazniakou fue detenido por las autoridades del Estado. El 19 de mayo fue condenado a quince días de detención administrativa y esa condena debería haber expirado hoy, pero se le condenó a otro periodo de quince días.

El 18 de mayo, la vicepresidenta del sindicato REP, Sra. Zinaida Mikhniuk, fue declarada culpable de insultar al Presidente de la República de Belarús en aplicación del artículo 368 del Código Penal. Fue condenada a dos años de prisión en una colonia penal de seguridad general.

El 19 de mayo de este año los fiscales exigieron al BNP la entrega de documentos sindicales, incluso con detalles de los afiliados; se hicieron peticiones similares a otras filiales del BKDP, como el Sindicato Libre de Belarús (SPB) y el Sindicato Libre de Trabajadores del Metal (SPM).

Tales exigencias se formularon a pesar de que las fuerzas de seguridad especializadas ya habían incautado todos los documentos sindicales durante los registros de 19 de abril, un mes antes.

El 25 de mayo de este año los agentes de seguridad llegaron a la oficina del BNP situada en Soligorsk, llevándose al Sr. Alexander Mishuk, presidente del BNP en JSC «Belaruskali», sin dar más información. Se registró a los dirigentes del sindicato, se confiscaron los teléfonos móviles y otros dispositivos de oficinistas del sindicato y los empleados tuvieron que firmar acuerdos de confidencialidad.

A principios de abril de este año el régimen designó como organización extremista al sindicato REP y prohibió todas sus actividades. Cuando los dirigentes del sindicato REP

cuestionaron la justificación de tal designación, el aparato de seguridad del Estado respondió intensificando sus registros y detenciones.

Esta extensa lista de actos intencionados, sistemáticos, injustificados e inaceptables de acoso contra los sindicatos independientes de Belarús se remonta solo a los dos últimos meses y estamos profundamente preocupados por la integridad física y la salud de nuestros colegas. Exigimos la liberación inmediata de todos los dirigentes y sindicalistas y la retirada de todos los cargos.

Es urgente que el Gobierno invite a la OIT a visitar a esos colegas en prisión y a comprobar su estado. Deben eliminarse las condenas de los colegas que hayan sido condenados. Por otra parte, el Grupo de los Trabajadores desea destacar la persistente falta de avances en la aplicación de las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. A los trabajadores de Belarús se les sigue negando el derecho a participar en manifestaciones pacíficas y a organizar reuniones sindicales.

En el debate de la Comisión sobre Belarús del año pasado llegamos a la firme conclusión de que los últimos acontecimientos suponían un paso atrás y un nuevo retroceso por parte del Gobierno respecto de sus obligaciones en virtud del Convenio, e instamos al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias ante esta conferencia para aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta, y la Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

En un informe de marzo de 2021 sobre Belarús, el Comité de Libertad Sindical lamentó profundamente el grave retroceso por parte del Gobierno de Belarús en cuanto a sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT y a su compromiso de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Nos alarma profundamente el hecho de que el Gobierno no solo no está aplicando las recomendaciones de la comisión de encuesta ni por supuesto de las observaciones del sistema de control, sino que también está procediendo a la eliminación sindical con respecto a los sindicatos independientes. Un dirigente de un sindicato independiente se considera una amenaza automática para la seguridad y las fuerzas de seguridad lo acosan para que vaya al exilio o a la cárcel.

Podemos darles un ejemplo de la impunidad del Gobierno de Belarús respecto a su obligación para con las normas internacionales del trabajo: mientras que la recomendación 8 de la comisión de encuesta establece que se tomen medidas para liberar a todos los sindicalistas que siguen detenidos y retirar todos los cargos relacionados con la participación pacífica en protestas y acciones colectivas, el Gobierno se está empleando redobladamente en proceder a detenciones masivas de dirigentes y afiliados de sindicatos.

Además, los trabajadores de Belarús siguen sin tener derecho a crear sindicatos sin previa autorización, lo que es contrario al Convenio y a la recomendación 2 de la comisión de encuesta.

El Gobierno no está tomando ninguna medida para ocuparse de las observaciones anteriores de la Comisión de Expertos ni de las conclusiones de la Comisión adoptadas el año pasado.

En relación con los obstáculos al registro de sindicatos creados por el requisito del domicilio legal, observamos que hay nuevos casos de denegación de registro de organizaciones de base de las filiales del BKDP que tuvieron lugar después de la última sesión de esta Comisión. Recientemente se ha revocado el registro de varios sindicatos. El Gobierno

no ha proporcionado información al sistema de control, tampoco los informes a la Comisión de Expertos sobre las reformas legislativas solicitadas por la Comisión el año pasado. No se ha producido ningún avance.

Siguen produciéndose novedades legislativas regresivas, como el Decreto Presidencial que aún exige autorización previa para registrar las ayudas gratuitas y que restringe el uso de la ayuda, la Ley de Actividades de Masas que restringe aún más los requisitos para celebrar actos públicos, etc. El Código Penal fue modificado añadiendo nuevas restricciones y sanciones. El Gobierno no ha hecho nada para modificar el Código del Trabajo con el fin de ajustarlo al Convenio.

Para terminar, dieciocho años después de la comisión de encuesta, la conclusión del Grupo de los Trabajadores es que no se ha producido ningún avance en la aplicación de sus recomendaciones. Por el contrario, la situación se ha deteriorado drásticamente tanto en la ley como en la práctica. Hace falta abordar con urgencia la impunidad de la que hace gala frente al sistema de control en su conjunto.

Nuestra discusión de hoy sobre este caso debe enviar una señal clara de que se deben respetar la Constitución y el sistema de control de la OIT y que se deben tomar las medidas apropiadas al respecto.

Miembros empleadores - Quisiera dar las gracias a la representante gubernamental por sus declaraciones en nombre del Gobierno de Belarús.

Como han señalado los miembros trabajadores, la Comisión de Expertos lleva formuladas 14 observaciones sobre este caso desde 1997, y en 2021 tuvo lugar la discusión más reciente en la Comisión del caso de Belarús y su aplicación del Convenio.

En sus conclusiones de 2021, la Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, Belarús no haya tomado medidas para abordar la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. En las conclusiones de 2021, nuestra Comisión instó al Gobierno a restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores, a aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta garantizando una protección adecuada contra la detención administrativa de dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones y de sus libertades civiles, a adoptar medidas para la liberación de todos los sindicalistas que permanecen detenidos y a retirar los cargos relacionados con la participación en acciones de protesta pacíficas, a abstenerse de arrestar o detener dirigentes o sindicalistas que realizan actividades sindicales legales o de participar en actos de violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, contra ellos, así como la exigencia de investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o violencia física, mediante una investigación judicial independiente.

Además, en las conclusiones de 2021 de la Comisión se pidió al Gobierno que garantizara que no quedaran obstáculos para el registro de los sindicatos ni en la ley ni en la práctica. Además, en tales conclusiones también se abordó la cuestión de la demanda por el Presidente de Belarús de crear sindicatos en todas las empresas privadas para 2020 y la Comisión instó, en los términos más enérgicos, a que el Gobierno se abstuviera de interferir en la constitución de sindicatos en empresas privadas y pusiera fin inmediatamente a las interferencias en la constitución de sindicatos y se abstuviera de mostrar su preferencia por determinado sindicato en las empresas privadas.

Además, en las conclusiones de 2021 de la Comisión también se abordó la cuestión de la organización de actos de masas por parte de los sindicatos y se instó al Gobierno a modificar la Ley de Actividades de Masas, a derogar la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros y a

abordar las preocupaciones planteadas por los sindicatos respecto a la organización y celebración de actos de masas en la práctica.

Además, las conclusiones de 2021 de la Comisión también abordaron recomendaciones relacionadas con el funcionamiento del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral. En 2021, la Comisión invitó al Gobierno a valerse de la asistencia técnica de la OIT, solicitó que el Gobierno proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas con respecto a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de las recomendaciones de la Comisión que datan de 2021 y de los años anteriores a 2021, y que transmitiera esa información a la Comisión de Expertos antes de su siguiente reunión. Asimismo, como han mencionado los miembros trabajadores, en las conclusiones de 2021 de la Comisión se incluyó la discusión de este caso en un párrafo especial de su informe.

Este año, los miembros empleadores observan que no ha habido ningún progreso significativo ni hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta ni hacia la de las conclusiones de 2021 de la Comisión. Los empleadores señalan que esto indica una falta de compromiso por parte del Gobierno para garantizar el respeto de sus obligaciones en el marco del Convenio, así como de sus obligaciones con arreglo a la Constitución de la OIT. Esta es una situación profundamente preocupante para el Grupo de los Empleadores. Además, observamos que los miembros de los empleadores están profundamente preocupados con los nuevos alegatos de procesos penales, detenciones y encarcelamientos de sindicalistas, especialmente los alegatos acerca de los hechos acaecidos en los últimos dos meses.

Los miembros empleadores recuerdan que el pleno reconocimiento de las libertades civiles, en particular la libertad de opinión y de expresión, la libertad de reunión, el derecho a protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un juicio justo ante un tribunal independiente e imparcial son condiciones previas básicas para cualquier ejercicio significativo de la libertad sindical de los trabajadores y de los empleadores y es necesario para el pleno cumplimiento del Convenio. Los miembros empleadores observan que, según los datos disponibles, estas libertades han sido violadas de forma flagrante por el Gobierno de Belarús tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020. Por tanto, debemos aprovechar este momento para expresar nuestra profunda preocupación con respecto al deterioro de las circunstancias relativas al fomento y la protección de la libertad sindical.

Con respecto a la cuestión del registro, los miembros empleadores observan la ausencia de nuevas explicaciones provenientes del Gobierno con respecto al registro del BKDP, el SPB y el Sindicato REP, y esta falta de información es preocupante. Pasamos a la preocupación señalada por la Comisión de Expertos con respecto a la reunión televisada entre el presidente de la FPB y el Presidente Lukashenko en la que este último instó a que para finales de 2020 se hubieran creado sindicatos en todas las empresas privadas bajo la amenaza de liquidación de esas empresas privadas. Los empleadores señalan que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio, la libertad sindical implica y exige que los trabajadores y los empleadores puedan decidir libremente, sin injerencia del Estado, si constituir o no sus propias organizaciones. Por lo tanto, los empleadores hacen un llamamiento al Gobierno para que se abstenga de cualquier injerencia en la constitución de sindicatos en empresas privadas, en particular en lo que respecta a la exigencia de constituir un determinado sindicato bajo la amenaza de liquidación de dicha empresa.

Pasando a la cuestión de la asistencia financiera, los empleadores señalan 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 el Gobierno y sin sanciones en caso de recibir dicha asistencia financiera forma parte del derecho previsto en el artículo 5 de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores. 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 ello, la Ley de Actividades de Masas modificada, junto con el reglamento que la acompaña, que limita el uso de la ayuda gratuita extranjera para la realización de acontecimientos de masas, limita indebidamente la posibilidad de los sindicatos de realizar sus actividades públicas. Por lo tanto, los empleadores instan al Gobierno a modificar la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la acompaña, con el fin en particular de fijar claramente los motivos de denegación de las solicitudes de celebración de actos sindicales multitudinarios de conformidad con los principios de la libertad sindical, a ampliar, y no restringir, el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la ayuda financiera extranjera, y a abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o sindicalistas por una única violación de la legislación respectiva. Los empleadores también reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno para que derogue la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros, en su versión modificada, a fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer, en la legislación y en la práctica, su derecho a organizar actos multitudinarios.

Debemos aprovechar este momento para señalar simplemente que no abordaremos las numerosas observaciones de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga, ya que la posición de los empleadores es que en efecto eso no lo cubre este convenio.

Permítanme terminar reiterando nuestra preocupación por el deterioro de las circunstancias en el país con respecto a sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Belarús** - La FPB agrupa todos los ámbitos de la esfera económica y tiene el compromiso de colaborar con la OIT para desarrollar el tripartismo y con los interlocutores sociales para mejorar la legislación y su práctica y aplicación. Ahora tenemos la oportunidad de observar la condición real de los trabajadores y los empleadores en el país y no estamos de acuerdo con las conclusiones de la Comisión con respecto a que Belarús no aplica el Convenio.

Consideramos que la evaluación negativa de la situación está politizada y es parcial. Además, subrayaría que en otros países europeos se han dado casos de acoso a las actividades sindicales, por ejemplo, el uso por la policía de gases lacrimógenos contra los manifestantes sindicales. En Bélgica y Alemania se han tomado diversas medidas contra movimientos sindicales.

Según la CSI, en muchos países europeos se viola el derecho de huelga; el 41 por ciento de los países europeos viola el derecho de libertad sindical. Tenemos estadísticas que demuestran que a estos problemas en Europa Occidental no se les presta atención en la OIT ni en la Conferencia. Nuestro caso se estaría examinando sobre la base de información falsa. A continuación expongo un ejemplo concreto.

Según la información proporcionada por la Comisión de Expertos, a los trabajadores de Belarús se les niega el derecho de huelga y pueden ser arrestados y detenidos. Esta información no se ajusta a la realidad. El derecho de huelga está consagrado en nuestra Constitución. Existen reglamentos para la organización de huelgas, como en otros países, y eso está definido en la legislación, en Belarús. El sindicato está facultado para decidir ir a la huelga en interés del colectivo laboral. Debo subrayar que tales disposiciones existen en otros países, como Alemania.

En cuanto a la práctica de los últimos años, los comités de empresa no han decidido ir ni a una sola huelga cuando supuestamente se ha detenido a personas por haberlas hecho, lo cual es completamente falso. Además, los sindicatos son totalmente libres de declarar una huelga, como puede verse en el hecho de que, recientemente, hemos tenido casos de trabajadores que han planteado hacer huelga y que, al someterse a examen por los comités profesionales de la región, finalmente no se decidió hacerla. Esto demuestra el enfoque totalmente abierto y democrático de la libertad sindical y el derecho de sindicación en nuestro país.

Con respecto a la supuesta intervención e injerencia del Estado en los asuntos sindicales, así como al supuesto favoritismo, aquí me gustaría decir lo siguiente: actualmente, las organizaciones sindicales del BKDP representan a menos de un tercio de los trabajadores. La afirmación de que, supuestamente, cualquier crítica al Gobierno por parte de los sindicatos conlleva potencialmente un castigo es totalmente falsa. No ha habido incidentes de que se hayan tomado tales medidas. Además, el Gobierno escucha las propuestas de los sindicatos, por ejemplo, en materia de fijación de salarios, garantías de empleo y otras cuestiones que son cruciales para los trabajadores, como puede atestiguarse y documentarse.

Lamentablemente, la OIT recibe quejas poco fiables para su examen por la Comisión en relación con la aplicación del Convenio por nuestro país. Por otra parte, no se examinan los verdaderos incidentes de violación de los derechos laborales. Lamentablemente, algunos países, violando la Carta de las Naciones Unidas, han venido imponiendo medidas unilaterales contra Belarús. Ello contraviene los principios de los convenios y de la Constitución de la OIT. Consideramos totalmente negativa esa situación, que debe revertida. Nuestro país solo pretende garantizar unas condiciones de trabajo dignas y el desarrollo para todos los trabajadores y el pueblo.

Interpretación del ruso: **miembro empleador, Belarús** - Nosotros, como empleadores de Belarús, no podemos estar de acuerdo con el informe de la Comisión de Expertos. Con respecto a la aplicación del Convenio, las quejas infundadas se derivan de acontecimientos políticos de agosto de 2020 y las denominadas acciones de huelga por cierta parte de la población tras las elecciones presidenciales fueron de naturaleza totalmente política. No tenían ninguna relación con la protección de los intereses sociales y económicos en las relaciones laborales.

No hubo ninguna convocatoria de huelga por parte del movimiento obrero, y las empresas siguen funcionando con normalidad. Consideramos que estos hechos ajenos a la normalidad de las relaciones de trabajo y al diálogo no deberían servir de base para evaluar la situación del cumplimiento por el país de las disposiciones del Convenio objeto de la discusión de hoy.

Esto es lamentable y contraproducente. Hacemos un llamamiento a la OIT para que su proceder con las quejas sea más crítico y no construya su posición sobre la base de datos no confirmados. Es necesario adoptar una postura objetiva con respecto a la situación real sobre el terreno.

La Comisión de Expertos pidió el año pasado que se modificara la legislación de Belarús sobre el derecho de huelga. Quisiera llamar su atención sobre la discusión de años anteriores acerca del hecho de que el Convenio no necesariamente puede utilizarse para debatir el derecho de huelga o invocarse con ese fin. Hay que subrayar una vez más que el derecho de huelga no se evoca directamente en el Convenio. Se trata de una cuestión interna de cualquier Estado que es de su competencia nacional.

Los empleadores de Belarús también señalan que se han tomado medidas muy concretas para el seguimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta con el fin de garantizar la aplicación de los convenios pertinentes y pediré a los participantes en la Comisión que tomen nota de lo ocurrido en ocasiones anteriores, así como precisamente durante el año pasado, cuando pasaron a primer plano consideraciones de índole más política.

Me gustaría ofrecer algunos ejemplos de lo que se ha hecho en la práctica y de la amplia utilización del diálogo social. Algunos sindicalistas de los distintos congresos y federaciones han seguido promoviendo los intereses de los trabajadores sobre una base tripartita. Al mismo tiempo, los empleadores se han esforzado por respetar el tripartismo para alcanzar acuerdos colectivos a través del diálogo tripartito. Estas cuestiones se han evocado en el transcurso de las misiones de la OIT, habiéndose puesto en práctica los acuerdos alcanzados.

Belarús ha tenido que soportar sanciones sin precedentes por parte de los Estados Unidos contra agentes económicos, incluidos hombres de negocios, lo que ha dado lugar a una guerra económica *de facto* contra dirigentes y sus propiedades, obstaculizando la capacidad de invertir e innovar y de hacer negocios con socios occidentales, con la consiguiente reducción de ingresos, pérdida de puestos de trabajo y empeoramiento de la situación económica y social en general.

Nosotros, como siempre, subrayamos nuestro compromiso de cooperar con la OIT y con la Comisión para asegurar que se proceda sobre cuestiones sociales en un espíritu de responsabilidad colectiva y de respeto con el fin de trabajar en una dinámica positiva en el país partiendo de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno con los interlocutores sociales a fin de aplicar las recomendaciones de la OIT.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de expresarme en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Macedonia del Norte**, **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Ucrania**.

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 en el trabajo, como el derecho fundamental de libertad sindical y de sindicación.

Alentamos vivamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales fundamentales del trabajo, incluido el Convenio. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de elaboración, promoción y control de la aplicación y puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Estamos profundamente preocupados por el fuerte deterioro de la situación de los derechos humanos y del trabajo en Belarús tras las elecciones presidenciales de 2020, que no fueron ni libres ni equitativas. Estas preocupaciones se agravan aún más tras la implicación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

La libertad de reunión y de asociación pacíficas, la libertad de opinión, de expresión y de información, así como la libertad de los medios de comunicación, incluidos los medios en línea, están cada vez más restringidas, mientras que se oprime activamente el derecho sindical en lugar de protegerlo.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan con la mayor firmeza la violencia empleada por las autoridades de Belarús contra manifestantes pacíficos y los numerosos casos

de detención, encarcelamiento, tortura y violencia sexual, en un intento flagrante de impedir que los trabajadores se asocien para resistir la represión de los derechos fundamentales en el trabajo por parte de las autoridades. Nos preocupa aún más que estos ataques contra militantes y dirigentes sindicales se intensifiquen en represalias aparentemente directas por su oposición a la participación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

Compartimos en su totalidad las profundas preocupaciones expresadas por el Director General de la OIT en relación con las informaciones que dan cuenta de la detención de dirigentes sindicales, en particular la del Sr. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, y también las de los Sres. Siarhei Antusevich, Maksim Pozniakov, Oleg Podolinski y Elena Yeskova. También nos preocupan los informes de las inspecciones realizadas por las fuerzas de seguridad en los locales del BKDP y de otros sindicatos, así como en los domicilios de dirigentes y empleados sindicales.

Exhortamos una vez más a las autoridades a que investiguen, sin demora, todas las violaciones y todos los abusos de los derechos humanos y en el trabajo de manera realmente independiente e imparcial, y a que exijan cuentas a todos los responsables de dichas violaciones. Esperamos de las autoridades que garanticen el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores, que protejan el derecho sindical, incluido el de huelga, y que liberen inmediatamente y sin condiciones a todas las personas detenidas arbitrariamente, como presos políticos, sindicalistas, trabajadores y miembros de minorías nacionales. Nadie debe ser privado de su libertad ni ser objeto de sanciones penales por el simple hecho de organizar una manifestación o una huelga pacífica o participar en ellas. Además, deberían retirarse todas las acusaciones relacionadas con la participación en una manifestación pacífica.

El caso de las persistentes violaciones de los convenios fundamentales de la OIT por Belarús figura regularmente en el orden del día de esta Comisión desde 1997. No se ha producido ningún avance significativo con vistas a la aplicación, siquiera parcial, de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004.

Belarús debe intensificar sus esfuerzos sin demora y procurar la aplicación completa de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cumpliendo así las obligaciones que se comprometió a respetar en tanto que Miembro de la OIT y, además, ratificando voluntariamente y en su totalidad los ocho convenios fundamentales de la OIT.

De nuevo exhortamos vivamente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, modifique la Ley sobre los Sindicatos, el Código del Trabajo, la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la acompaña, así como el Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, relativo a la utilización de ayuda extranjera gratuita, con el fin de que se ajusten a las obligaciones del Gobierno en materia de libertad sindical. Asimismo, nos hacemos eco de la petición de la Comisión al Gobierno de derogar las disposiciones que introducen restricciones suplementarias y las sanciones conexas en virtud de los artículos 342 y 369 del Código Penal.

Señalamos la importancia de tratar con imparcialidad a todas las organizaciones sindicales, de abstenerse de todo favoritismo, incluso en lo que concierne a las consultas, de toda injerencia en su creación, y de garantizar la protección del derecho de los trabajadores a afiliarse a organizaciones de su elección.

La Unión Europea y sus Estados miembros están del lado del pueblo de Belarús y apoyan su opción por la democracia y las libertades y derechos fundamentales. La Unión Europea sigue llamando a la celebración de elecciones libres y equitativas y exhorta a las autoridades

de Belarús a procurar una solución pacífica y democrática de la crisis mediante un diálogo nacional inclusivo con el conjunto de la sociedad. Esperamos del Gobierno que se comprometa plenamente con los interlocutores sociales y la OIT para tratar las cuestiones mencionadas. También debería mejorarse el funcionamiento del Consejo tripartito.

Para concluir, tomamos nota con profundo pesar de la falta de acción y de compromiso del Gobierno, la ausencia de avances y también la urgencia de esta discusión. Apoyamos, si la Comisión lo solicita, que se pida replantear esta cuestión en la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para examinar todas las medidas posibles previstas en la Constitución de la OIT con vistas a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Representante gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de los **países nórdicos y bálticos** (**Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Letonia, Lituania, Noruega** y **Suecia**). Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Belarús ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT y, por tanto, se ha comprometido a respetar la libertad sindical, incluido el derecho a organizarse y participar en huelgas. Sin embargo, en esta Comisión se ha examinado en repetidas ocasiones a Belarús por incumplir los convenios que ha ratificado.

Estamos profundamente preocupados por los informes sobre las detenciones de líderes sindicales en Belarús y los informes sobre los registros en las oficinas de los sindicatos y en los domicilios de sus dirigentes, incautando ordenadores, documentos personales, pasaportes, banderas de los sindicatos, folletos y otros artículos.

Llamamos la atención sobre el hecho de que entre los detenidos se encuentra el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, que también es vicepresidente de la CSI y miembro del Consejo de Administración de la OIT. Estas detenciones constituyen una grave violación de los principios de libertad sindical protegidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio.

El año pasado, esta Comisión tomó nota de la naturaleza prolongada del caso de Belarús y señaló con gran preocupación los numerosos alegatos de violencia extrema para reprimir protestas y huelgas pacíficas. La Comisión de Expertos también instó al Gobierno en los términos más enérgicos a investigar sin demora todos los supuestos casos de intimidación y violencia física mediante una investigación judicial independiente y a proporcionar información detallada sobre el resultado.

También queremos señalar que el Director General de la OIT ya ha pedido al Gobierno de Belarús que libere a todos los sindicalistas que siguen detenidos, que retire todas las acusaciones relacionadas con la participación en protestas pacíficas y que se abstenga de arrestar o detener a dirigentes y afiliados sindicales que realizan actividades sindicales legales o de ejercer contra ellos violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial.

Las autoridades de Belarús no han tomado las medidas mencionadas. Pedimos a las autoridades de Belarús responsables que liberen inmediatamente a los dirigentes sindicales, así como a todos los presos políticos, y que tomen todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades en un clima libre de violencia, intimidación o amenazas de cualquier tipo.

Los sindicatos son defensores clave de los derechos humanos, a nivel nacional e internacional, lo que incluye los derechos fundamentales en el trabajo. También son un

componente clave en la construcción de la democracia. La defensa de los derechos de los trabajadores hay que saludarla, no criminalizada.

Lamentamos que el Gobierno de Belarús, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, no haya tomado medidas para atender las recomendaciones de la Comisión. Observamos con profundo pesar la evidente falta de acción y compromiso del Gobierno, la ausencia de avances y también la urgencia de esta discusión. Apoyamos, si así lo pide la Comisión, la solicitud de remitir este asunto a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para examinar todas las posibles medidas previstas, incluidas las contempladas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, encaminadas a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Miembro trabajador, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania, Bélgica, los Países Bajos, el Canadá, Francia, Italia, los países nórdicos, Ucrania y Suiza. La gravedad de la violación del Convenio por parte de Belarús es cuantitativamente evidente en el informe de la Comisión de Expertos. La evaluación abarca 11 páginas del informe y enumera violaciones (en la legislación y en la práctica) de casi todos los artículos del Convenio.

Dieciocho años después del informe de la comisión de encuesta, vemos que no se aplica ninguna de las recomendaciones. Por el contrario, vemos una supresión sistemática y selectiva, por motivos políticos, del trabajo de los sindicatos independientes, que priva de base a toda labor sindical crítica. Esto se señaló también en el informe del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2022, en el informe del Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas de 4 de mayo de 2022 y en la resolución del Parlamento Europeo de 19 de mayo de 2022.

La situación en Belarús es contraria a los principios fundamentales que el país se ha comprometido a defender como Miembro de la OIT. No existe un Poder Judicial independiente que examine las detenciones y la represión física y psicológica de los representantes sindicales. Lo mismo ocurre con los registros de las oficinas de los sindicatos, la confiscación de documentos y la obstrucción de actividades sindicales legítimas, y esto incluye las huelgas y las manifestaciones públicas. Precisamente, un indicador que habla en contra del respeto del principio de un juicio justo y transparente es el hecho de que el Gobierno no pueda aportar los fallos judiciales que subyacen a estas medidas.

Con la reciente ampliación de la pena de muerte al difuso delito de «intento de terrorismo», los acontecimientos en Belarús son especialmente alarmantes.

La situación en Belarús constituye una muy triste ilustración de la importancia de garantizar los derechos civiles y políticos básicos para el ejercicio de los derechos recogidos en el Convenio.

Por ello, exigimos el cese inmediato de la represión antisindical y la liberación inmediata de nuestros colegas de Belarús que trabajan por la libertad, la democracia y la paz en el país.

Miembro gubernamental, Cuba - Mi delegación agradece a la delegación de Belarús por la información proporcionada, lo cual es una muestra de la buena voluntad del Gobierno de ese país de cooperar con los órganos de control de la OIT. Consideramos que deben examinarse de forma imparcial, alejado de todo prejuicio y politización, los avances en el desarrollo del diálogo social en el país. Como parte de la labor de implementación de las recomendaciones realizadas en el marco de esta organización, la cooperación en virtud de la asistencia técnica debe constituir un apoyo para el Gobierno.

Las informaciones aportadas por la delegación de Belarús contienen elementos de actualización sobre diversos asuntos y describen la voluntad de este Gobierno para continuar avanzando en el diálogo social tripartito en su territorio y en el trabajo con la OIT.

Es de suma importancia conceder a los Gobiernos el tiempo y espacio necesarios para trabajar junto a los actores pertinentes en el marco de su legislación nacional y en el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de los instrumentos de la OIT.

Este foro se ha distinguido siempre por brindar soluciones consensuadas como resultado del diálogo amplio e inclusivo, donde la opinión y el consentimiento de los países concernidos resulta esencial.

Mi delegación espera que las conclusiones de esta Comisión sean objetivas, técnicas y equilibradas sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno de Belarús.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Georgia** - Hablo en nombre de Georgia y también del Presidente del Consejo Regional Paneuropeo. La situación en Belarús es la peor de toda la región del Consejo Regional Paneuropeo para los sindicatos y la libertad sindical. Es un asunto que se arrastra desde hace veinte años y muy recientemente la situación ha empeorado.

Es evidente que el Gobierno no quiere aplicar las recomendaciones de la OIT y está socavando las libertades básicas y cualquier acción colectiva, acallando la voz del pueblo.

Estamos consternados por el hecho de que el Sr. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, así como el Sr. Siarhei Antusevich, dirigente del BKDP, personas que han prestado declaración ante la Comisión, estén actualmente detenidos junto con otros diez dirigentes sindicales. No se les permite ningún contacto con sus familiares. Se encuentran bajo presión psicológica. El Gobierno ha desatendido las numerosas notas y esfuerzos de la OIT para conseguir su liberación.

Se declara a los sindicatos organizaciones destructivas y extremistas. Es evidente que ha habido una orden de liquidar el BKDP y sus organizaciones. La fiscalía anda pidiendo listas de los afiliados al sindicato y exige a los afiliados abandonar el sindicato. A los afiliados al sindicato, e incluso a sus familiares, no se les están renovando los contratos. Algunos sindicatos independientes ya han sido declarados ilegales. Es una bofetada a la OIT. El Gobierno simplemente no quiere cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta y esta Comisión debería hacer una evaluación contundente de esta situación tan negativa en Belarús, tal y como ha hecho este año el Comité de Libertad Sindical.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - Mi Gobierno agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno de Belarús con relación al cumplimiento del Convenio. Hemos tomado nota de las afirmaciones del Gobierno señalando que las consideraciones por las cuales se trae este caso, nuevamente ante esta Comisión, obedecen a hechos de naturaleza estrictamente política, no relacionados con el diálogo social laboral, y por lo tanto no deberían ser la base para la evaluación del cumplimiento del Convenio, ya que tienen su origen en el clima político nacional luego de las elecciones presidenciales celebradas en 2020.

Valoramos la buena disposición del Gobierno, para seguir avanzando y continuar la interacción constructiva con los interlocutores sociales y con nuestra Organización sobre la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta vinculadas al Convenio, desarrollando aún más el diálogo social en el marco de su legislación laboral.

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 como ya hemos dicho en reiteradas oportunidades, esto resta seriedad, credibilidad, y daña nuestro objetivo invadiendo la soberanía de los Estados.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela confía en 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 para mantener, además, la paz y restablecer el orden público, tal como debe continuarse haciendo en atención a lo estipulado en este Convenio.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Federación Rusa** - Observamos que hay incumplimiento sistemático por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la OIT para garantizar los derechos de los trabajadores, y de ahí las detenciones a gran escala de dirigentes y activistas del BKDP y sus organizaciones filiales.

En estos momentos están detenidos el presidente del BKDP, Sr. Alexander Yaroshuk, el vicesecretario, Sr. Siarhei Antusevich, y la tesorera, Sra. Irina But-Gusaim. Se ha detenido a representantes del Sindicato REP: el vicepresidente, Sr. Gennady Fedynich, y el activista Sr. Vaclav Areshka. A representantes del SPM: la vicepresidenta, Sra. Yana Malash, el presidente en funciones del Consejo, Sr. Vasil Beresnev, el secretario del Consejo, Sr. Mijail Gromov, el miembro del Consejo, un inspector del trabajo, Sr. Vitaly Chichmarev, y el activista Sr. Miroslav Sabchuk, representante de la organización de base en la fábrica de automóviles de Minsk, Sr. Artyom Zhernak. También está detenido el presidente del BNP, Sr. Alexander Mishuk.

La Sra. Zinaida Mikhnyuk, vicepresidenta del Sindicato REP, así como los Sres. Igor Povarov y Yevgeny Khovar, activistas del BNP en la Planta Metalúrgica de Belarús, fueron condenados en causas penales. El Sr. Maksim Pozniakov, presidente en funciones del BKDP, fue condenado por la vía administrativa.

A otros sindicalistas se les ha dado la libertad vigilada, entre ellos los Sres. Mikalaj Sharakh, representante del SPB, así como Alexander Bukhvostov, representante del Sindicato de Trabajadores de la Metalurgia, y Andrey Khanevich, representante del Sindicato Independiente de Belarús. En total, 19 personas.

Pedimos a la Comisión que exija al Gobierno de Belarús que tome rápidamente medidas para liberar a estas personas y poner fin a los procedimientos administrativos y penales contra ellas, y también que instaure las condiciones para el funcionamiento normal del BKDP y sus organizaciones de rama.

Miembro gubernamental, China - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos y también sus comentarios sobre la aplicación del Convenio por parte de Belarús. Quisiéramos dar las gracias a la representante gubernamental por su presentación. Tomamos nota de que el Gobierno atribuye importancia a las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas bien dirigidas a cumplir a conciencia sus obligaciones en virtud del Convenio ratificado.

El Gobierno ha realizado enormes esfuerzos y ha logrado avances positivos. El Gobierno ha establecido mecanismos para proteger los derechos sindicales, flexibilizando los procedimientos para el registro de sindicatos, logrando avances constructivos y, además, la Constitución del país estipula claramente que la ley protege de forma independiente e imparcial los derechos y libertades de todas las personas. Existe una legislación que garantiza los derechos, entre ellos los derechos sindicales y el derecho de huelga. También apreciamos

que hay una profunda comunicación e intercambios con los interlocutores sociales y cooperación técnica con la OIT, y que los conflictos laborales se resuelven activamente.

Creemos que la discusión de este caso debería centrarse en la aplicación del Convenio en lugar de interferir en los asuntos internos de los Estados Miembros, y mucho menos politizar cuestiones técnicas. Esperamos que cuando la Comisión llegue a sus conclusiones sobre este caso se pueda reflejar de forma objetiva y justa la situación real del país y los progresos que el Gobierno ha realizado en materia de aplicación, y deberían tomarse colectivamente decisiones constructivas para ayudar al Gobierno a seguir reforzando su capacidad de aplicar el Convenio y promover el desarrollo general del país.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) condenan enérgicamente la reciente escalada de ataques del Gobierno de Belarús a los derechos de los trabajadores y piden la inmediata liberación de estos sindicalistas y de cualquier otro que haya estado en la diana por ejercer sus derechos laborales fundamentales.

Desde las elecciones presidenciales amañadas de 2020, el Gobierno de Belarús ha perseguido a los trabajadores que participan en protestas pacíficas para manifestar sus peticiones de elecciones libres y justas y de gobernación democrática en Belarús. A través de huelgas y otras protestas legales, los trabajadores y los sindicatos independientes han mostrado que son clave para la defensa de una democracia de base impulsada por los ciudadanos.

El BKDP ha estado en primera línea de la lucha por la democracia en su país. En respuesta, sus afiliados han sido objeto de duras condenas de prisión basadas en acusaciones vagas, políticamente motivadas, de «alteración del orden político».

En unas 11 páginas de texto, el informe de la Comisión de Expertos expone la terrible situación de los derechos sindicales en Belarús, tanto en la legislación como en la práctica. En otro informe especial aparte de 32 páginas al Consejo de Administración, la Comisión de Expertos también expuso su profunda preocupación por el incesante acoso y encarcelamiento de sindicalistas. Observamos con especial preocupación que el Gobierno ni siquiera ha observado los principios más básicos del debido proceso al no aportar las sentencias judiciales escritas que supuestamente justifican la detención de sindicalistas.

En abril de 2022, la AFL-CIO envió una carta pública al Primer Ministro Roman Golovchenko en la que pedía el cese inmediato de la represión antisindical y la liberación inmediata de los sindicalistas, periodistas y otras personas que han defendido la democracia y los derechos humanos en Belarús. Reiteramos esa petición y exhortamos al Gobierno a que atienda todas las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Lituania - Lituania se suma a la declaración de la Unión Europea y a la de los países nórdicos y bálticos. Desde 2004, la comisión de encuesta de la OIT investiga el respeto de los derechos laborales por parte de la República de Belarús. Durante todos estos diecisiete años, Belarús ha tenido innumerables oportunidades de demostrar su respeto de los convenios fundamentales de la OIT.

El año pasado, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el Gobierno de Belarús no había atendido la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. En concreto, la OIT pidió al Gobierno de Belarús que adoptara todas las medidas recomendadas antes de la siguiente Conferencia y que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados antes de la siguiente reunión de la Comisión de Expertos. Las autoridades de Belarús no solo no han tomado las medidas mencionadas, sino que durante

el último año han intensificado considerablemente la represión de los sindicatos independientes, sus afiliados y sus dirigentes.

Represiones, detenciones y acoso, he ahí los hechos de cómo se desarrolló el último año. Es evidente que Belarús no ha aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT y ha agravado la situación de sus sindicatos y trabajadores de forma consciente y deliberada.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su informe de marzo de 2022 al Consejo de Administración, examinó la mayoría de los hechos mencionados y decidió «señalar esta grave situación a la atención del Consejo de Administración para que considere cualquier otra medida para garantizar su cumplimiento», pidiendo así la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Belarús.

A este respecto, Lituania pide a la Comisión que formule recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT para que se apliquen medidas estrictas que obliguen a las autoridades de la República de Belarús a cumplir plenamente sus obligaciones en virtud de los convenios fundamentales de la OIT.

Miembro trabajador, Japón - Hablo en nombre del Hind Mazdoor Sabha (HMS) de la India, de trabajadores de Myanmar, Singapur, Filipinas, Indonesia, la República de Corea, Fiji, Australia y Nueva Zelandia y de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO). La Comisión ha debatido este caso más que otros desde el año 2000. Cuando se examinó en esta Comisión el año pasado, el Gobierno amenazó al BKDP, filial de la CSI. Hoy vemos que estas amenazas van seguidas de acciones concretas encaminadas al exterminio del sindicato.

En abril de 2022 fueron detenidos más de 20 sindicalistas. Diez de ellos siguen en prisión, por ejemplo, el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP y miembro del Consejo de Administración de la OIT, como muchos han mencionado. Intervenía con regularidad en esta Comisión. Él y otros dirigentes del BKDP se enfrentan a cargos de preparar protestas multitudinarias en un estado policial como Belarús, lo que podría conllevar cuatro años de prisión. Se está calificando de organizaciones extremistas a sindicatos independientes.

Tenemos pruebas claras de que el Gobierno de Belarús no está dispuesto a cooperar con la OIT, sino todo lo contrario. Las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 son claras e inequívocas. El Gobierno no ha mostrado ninguna intención de ponerlas en práctica, a pesar de que el Comité de Libertad Sindical reiteró la petición a comienzos del presente año. Consideramos que ha llegado el momento de que la OIT tome nuevas medidas previstas en la Constitución de la OIT.

Exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas encarcelados. El Gobierno debe retirar todos los cargos contra ellos y dejar de seguir atacándolos. Los trabajadores de Asia y el Pacífico se solidarizan con nuestra organización hermana, el BKDP.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka se congratula de los continuos esfuerzos del Gobierno de Belarús para garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio y su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Gobierno de Belarús ha expresado su compromiso de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta dando la debida consideración a los acuerdos alcanzados y los planes elaborados conjuntamente con la OIT. Tomamos nota de que el Gobierno de Belarús ya ha adoptado una serie de medidas selectivas concretas, como resultado de las cuales se han aplicado plenamente algunas de las recomendaciones y se han logrado avances significativos en la aplicación de las demás.

Solicitamos que la Comisión adopte un enfoque equilibrado y ponderado del contenido de las quejas que le llegan. Creemos que el camino a seguir es fomentar un diálogo abierto y constructivo entre el Gobierno de Belarús y la OIT y los interlocutores sociales, proceso con el que el Gobierno de Belarús ya ha expresado su compromiso.

Miembro trabajador, Chipre - Como cuestión de principio, nos gustaría subrayar que apoyamos el pleno respeto y la aplicación de todos los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT. Al mismo tiempo, sin embargo, nos gustaría señalar que existen diferentes enfoques sobre esta cuestión específica en cuanto a su aplicación. No cabe duda de que se registran casos de violaciones de las libertades sindicales fundamentales que, por conveniencia y prejuicios políticos, no se tratan.

En nuestra opinión, la Oficina Internacional del Trabajo tiene un importante papel que desempeñar para garantizar, sobre una base de igualdad y sin oportunismos políticos, la plena aplicación de las libertades y los derechos sindicales.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de la República 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 referente a la aplicación que hace del Convenio, mostrando así la implementación de sus leyes laborales.

Como miembro de la Organización de las Naciones Unidas, reiteramos que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y de obligaciones que nos impone la Carta de las Naciones Unidas a no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados.

El Gobierno de Nicaragua hace un llamado al Comisión a no construir posiciones sobre la base de datos no confirmados en relación a las acciones de Belarús en la implementación del Convenio. Los eventos de naturaleza política no deben ser relacionados con los procesos de diálogo social en el campo del trabajo de esta Organización, y no pueden, ni deben, ser la base para evaluar la situación con respecto al Convenio.

Bien es conocido el respeto que ejerce la hermana República de Belarús, en protección de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, apegado al sistema de Control de la OIT.

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. Alentamos a los países Miembros y organizaciones que conforman esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 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 trabajador, Colombia - La Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y CGT-Argentina se solidarizan con el pueblo de Belarús por la situación de violencia que viven los líderes sindicales.

Los trabajadores de Belarús están viviendo los peores ataques contra el derecho de asociación y de libertad sindical. Recientemente se produjo el arresto de por lo menos 14 dirigentes del movimiento sindical independiente del país. Como trabajadores del mundo expresamos profunda preocupación por la violencia y desaparición de trabajadores.

El Gobierno de Belarús no ha puesto fin a esta política de violencia y, por el contrario, intensifica el ataque al derecho de libertad sindical negando el registro de sindicatos independientes y presionando a los afiliados a desafiliarse bajo la amenaza de no renovar los contratos de trabajo.

El líder del BKDP declaró a esta comisión en varias oportunidades la forma en la que han sido aislados y discriminados, les ha expresado una supuesta tolerancia por su labor solo para aparentar ante la OIT; sin embargo, son constantes las actitudes de irrespeto, discriminación y repudio a los sindicatos independientes.

Es urgente que se den recomendaciones a este caso, que desde una misión se puede evidenciar la victimización de la que han sido objeto los sindicatos y sus miembros buscando restablecer sus derechos individuales y colectivos.

Lo que se requiere es urgente, pues es la vida la que está en grave y permanente peligro.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán desea saludar a la distinguida delegación de Belarús en esta sesión de la Comisión. Valoramos positivamente los esfuerzos realizados por la República de Belarús para tratar de hacer efectivas las medidas destinadas a desarrollar el diálogo social en el país y para garantizar que el Gobierno cumpla los acuerdos que ha alcanzado y otros planes que se han elaborado en coordinación con la OIT.

Aparte de eso, apoyamos la labor del Gobierno para tratar de dar efecto a las normas de la OIT y, de hecho, esto es algo que fue elogiado por la Comisión de Expertos, en particular en sus informes de 2020 y 2021, que se refieren al 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).

En estos informes se reconocía a Belarús como país que había hecho claros progresos. En lo que respecta a Belarús, consideramos que hay muchas razones para creer que, en la actualidad, los sindicatos del país son participantes de pleno derecho en la construcción de un mejor futuro para la población. Esta elección predeterminó el desarrollo de una asociación entre las autoridades y las organizaciones de la sociedad civil.

Recomendamos continuar el diálogo abierto y constructivo sobre todos los convenios ratificados y sobre todas las cuestiones de las relaciones sociales y laborales con el fin de mejorar el nivel de vida de la población de Belarús. Recomendamos tomar nuevas medidas para apoyar al pueblo de Belarús en el ámbito social, para mejorar el empleo y la protección de los trabajadores y para cooperar en todos los ámbitos de la vida del país, incluida la cooperación en todas las esferas humanitarias.

Recomendamos además seguir prestando mayor atención a la labor de los sindicatos en el marco de sus cometidos y de la necesidad de centrarse en que los salarios se paguen a tiempo y se incrementen, se asegure el empleo pleno y productivo, se apoye a las categorías de trabajadores más vulnerables, se mejoren las condiciones de trabajo, y asimismo se controle la disciplina.

En conclusión, deseamos hacer llegar a Belarús nuestras esperanzas de éxito en el futuro.

Miembro trabajador, Polonia - La situación en Belarús es cada día más difícil. Hay un ataque brutal a los derechos sindicales, a la libertad sindical y a la libertad de negociación.

Nueve trabajadores llevan detenidos desde septiembre de 2021. La mayoría de ellos pertenecen al BKDP. Se enfrentan a penas de varias decenas de años de cárcel. La acusación

es de traición y creación de un grupo extremista, cuando solo organizaron la ayuda para los trabajadores reprimidos y valoraron escenarios de posibles huelgas en los centros de trabajo.

El 19 de abril de este año detuvieron a más de 20 dirigentes y afiliados del BKDP. Hasta hoy a muchos de ellos no se les ha liberado, por ejemplo, al Sr. Alexander Yaroshuk y al Sr. Siarhei Antusevich, presidente y vicepresidente, respectivamente, del BKDP. La base de la detención es la supuesta preparación de acciones que atentan gravemente contra el orden público.

Se dice que las organizaciones sindicales suponen una amenaza para la estabilidad del Estado. Al mismo tiempo, se están tomando medidas para privar al movimiento sindical independiente de su autonomía e independencia. Muchos activistas sindicales están abandonando el país por temor a la opresión. Sabemos de registros y de vigilancia. Son medidas bien conocidas que los regímenes utilizan contra el movimiento sindical libre. Lo sabemos de primera mano, por la historia de Solidarność.

En la información escrita a la Comisión, el Gobierno de Belarús afirmó que la información proporcionada por el movimiento sindical independiente no se basa en hechos, que es sesgada y que su motivación es política. Los argumentos y las conclusiones presentados por el Gobierno de Belarús ilustran perfectamente el enfoque del Gobierno sobre los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales. También manifiestan miedo, aunque al mismo tiempo el deseo de suprimir cualquier signo de libertad e independencia.

Pedimos al Gobierno de Belarús que libere a los miembros del sindicato y que retire los cargos contra ellos. Pedimos al Gobierno de Belarús que respete plenamente los derechos sindicales, de conformidad con el marco legal del Convenio.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - En esta séptima jornada, este es el decimoséptimo caso que debatimos ante esta Comisión. Sí, estamos discutiendo el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, pero, en última instancia, estamos hablando de la repercusión de estas normas en la vida humana. Así que, al igual que otros colegas han hecho esta mañana, me gustaría aprovechar un momento para tener presentes en nuestros pensamientos a los seres humanos afectados.

Sres. Alexander Yaroshuk, Siarhei Antusevich, Irina Bud-Gusaim, Vasil Bersenev, Gennady Fedynich, Yana Malash, Mikhail Gromov, Vitaly Chichmarev, Miroslav Sabchuk, Vatslave Hajestch, Zinaida Mikhniuk, Maksim Pozniakov y Alexander Mishuk son solo algunos de los nombres de sindicalistas que actualmente se encuentran injustamente detenidos en Belarús. Uno de ellos es miembro de un Consejo de Administración y vicepresidente de la CSI; dos han declarado ante esta misma comisión; tres son mujeres sindicalistas; cuatro, dirigentes electos del BKDP. Todos han sido detenidos por ejercer su derecho humano de libertad sindical.

Las acciones de las autoridades de Belarús no solo son una muestra de flagrante violación del Convenio, sino que también ponen de manifiesto un marcado retroceso en la aplicación de las recomendaciones formuladas en 2004 por la comisión de encuesta y, como resultado, los trabajadores de Belarús afrontan niveles de represión sin precedentes.

Dado el absoluto deterioro de la situación de la libertad sindical en Belarús y la falta de avances significativos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, el Reino Unido solicita que la Comisión remita esta cuestión a la 346.ª reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en noviembre de 2022, para que se apliquen medidas adicionales, incluso las previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. La continua violación de los derechos de los trabajadores en Belarús es inaceptable. En conclusión, el Reino Unido hace un llamamiento a las autoridades de Belarús para que liberen inmediatamente a

todos los sindicalistas injustamente detenidos y adopten todas las medidas necesarias para garantizar que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales en un clima exento de violencia, intimidación o amenazas de cualquier tipo.

Miembro empleador, Francia - El caso de Belarús constituye una paradoja, al ser a la vez simple y complejo. En primer lugar, simple, porque ha sido objeto desde 1997 de 14 exámenes ante esta Comisión, y, hasta la fecha, de 26 observaciones de la Comisión de Expertos, lo que lamentablemente nos habla de la inercia del Gobierno en lo relativo a la puesta en conformidad de su situación jurídica con respecto a las normas internacionales, tanto más cuanto que la Comisión de Expertos no ha constatado ningún progreso desde las observaciones de 2004. En segundo lugar, complejo, ya que el caso que hoy se presenta se basa en el Convenio núm. 87, mientras que el conjunto de las violaciones constatadas en todos los informes desborda ampliamente el solo marco de este convenio fundamental.

¿Por qué el Convenio núm. 87? Porque la Comisión de Expertos ha constatado reiteradamente que se falta en numerosas ocasiones al respeto del ejercicio de la libertad sindical. En resumen, el Gobierno no responde ni a los alegatos de intimidación y violencia física contra los sindicalistas, ni a los casos de persecución penal y encarcelamiento de manifestantes que, según las observaciones del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, son pacíficos. ¿Añadiríamos los alegatos de registros de locales sindicales y de domicilios de dirigentes sindicales? Lamentablemente, la lista de infracciones graves de las obligaciones del Gobierno de Belarús elaborada por la Comisión de Expertos es tan clara como larga.

¿Qué pide la Comisión de Expertos? Pide al Gobierno de Belarús que atienda la cuestión del registro de las organizaciones sindicales, que deje de interferir en la organización del diálogo social en las empresas privadas y, por último, de manera general, que elimine toda disposición contraria al ejercicio de los derechos civiles y de los derechos fundamentales de la OIT a fin de que los interlocutores sociales dispongan de todo el espacio necesario en el sistema de regulación de los conflictos laborales.

En conclusión, las violaciones de las obligaciones del Convenio por parte del Gobierno de Belarús afectan de manera importante a los actores del diálogo social. Los empleadores necesitan organizaciones libres para ellos, pero también para los trabajadores, condición indispensable para la existencia de un diálogo social necesario para hacer del trabajo decente una realidad.

La situación constatada en Belarús es por tanto contraria a los principios y a la Constitución de la OIT.

Interpretación del chino: **miembro trabajador, China** - Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno y estamos de acuerdo con las observaciones del delegado de los trabajadores de Belarús. En nuestra opinión, la información que contiene el informe de la Comisión de Expertos es parcial y, por lo tanto, no responde a la situación real de Belarús.

En Belarús operan varias empresas chinas y, por tanto, observamos algo sobre la situación de los derechos de los trabajadores y vemos que estos disfrutan del derecho a reunirse y a defender sus derechos con la ayuda de los sindicatos. También se ha firmado y ha entrado en vigor un acuerdo tripartito entre Gobierno, empleadores y sindicatos. Asimismo, conviene señalar, en particular, que se consulta a los sindicatos sobre todas las leyes y reglamentos de Belarús que tienen que ver con los derechos laborales y sociales. Lamentamos que la evaluación de la Comisión sea contraria a los hechos. Por otra parte, según las

observaciones que nos llegan de las empresas chinas en el país, las prácticas en el país sí satisfacen los requisitos del Convenio.

Por último, creemos que es necesario prestar atención al hecho de que las actuales sanciones unilaterales impuestas a Belarús socavan el bienestar de los trabajadores y sus familias. También perjudican la estabilidad y la vitalidad de las empresas. La Declaración de la OIT hace hincapié en el compromiso de reforzar el papel de las empresas y de crear un entorno propicio a su actividad, ya que las empresas son una fuerza importante para el desarrollo económico y la creación de empleo. Confiamos en que la OIT contribuya al bienestar de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá está profundamente preocupado por el hecho de que, más de dieciocho años después de las conclusiones de la comisión de encuesta de 2004, el Gobierno de Belarús todavía no haya hecho progresos significativos para aplicar las recomendaciones de la Comisión y garantizar el cumplimiento del Convenio. Esto demuestra una falta inaceptable de respeto por el sistema de control de la OIT.

Al Canadá le preocupa especialmente los continuos informes de intimidación, violencia física y represalias contra sindicalistas, las detenciones y el encarcelamiento de trabajadores y sindicalistas, y los registros policiales de locales de sindicatos y de domicilios de dirigentes sindicales. El Canadá insta a la liberación inmediata de todos los dirigentes y representantes sindicales que fueron arrestados en abril de 2022 y que siguen detenidos.

Estamos profundamente preocupados por el fuerte deterioro que registra el país en los derechos humanos, incluidos los laborales, y por la represión de las libertades civiles fundamentales, en particular, la libertad de expresión, la libertad de reunión pacífica, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un juicio justo ante un tribunal o Poder Judicial independiente e imparcial.

También seguimos estando preocupados por los continuos obstáculos al registro de sindicatos, la injerencia del Gobierno en la constitución de sindicatos y el lento o nulo progreso en las diversas reformas de la legislación laboral necesarias para el respeto de los principios del Convenio.

Por lo tanto, el Canadá vuelve a instar al Gobierno de Belarús a que adopte medidas inmediatas y concretas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y de la Comisión de Expertos, en plena cooperación con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo.

Ante la falta de progresos hasta la fecha, el Canadá se suma a otros países para pedir que esta Comisión remita la cuestión de la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración de la OIT para que se consideren medidas adicionales, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT.

Miembro trabajador, Nigeria - Hablo en nombre de los millones de trabajadores afiliados a la Organización de Sindicatos de África Occidental. El Gobierno de Belarús lleva veinte años suprimiendo la libertad sindical de los trabajadores. Ha denegado el registro de sindicatos independientes, ha obligado a sus afiliados a abandonar los sindicatos bajo amenaza de no renovar sus contratos, y ha ejercido presión y discriminación en el lugar de trabajo. Como en varias ocasiones declaró el líder del BKDP a esta Comisión, la situación de los sindicatos libres es la de un gueto tolerado, pero sin espacio para su desarrollo o actividades. Esta tolerancia era un gesto simbólico hacia la OIT.

Recientemente el Gobierno rechazó cualquier acto o muestra de tolerancia respecto de los trabajadores. El Jefe del Estado incluyó a los sindicatos independientes en la lista de organizaciones destructivas, ordenando *de facto* su intimidación y aniquilación por el KGB. Para finales de mayo se había detenido a todos los dirigentes de los sindicatos independientes de Belarús, luego puestos en libertad con la condición de no divulgar ninguna información sobre sus casos, se les había prohibido salir del país o se les había considerado delincuentes y retenido en prisión. Al menos 14 de ellos se encuentran ahora en detención preventiva. Las oficinas de los sindicatos se registran, algunas se precintan, se confiscan los documentos, se califica de extremistas las comunicaciones sindicales y se suprime la condición legal de grupos de base. Los activistas sindicales pueden ser detenidos y encarcelados a voluntad, sin acceso a protección jurídica y sometidos a presión psicológica e incluso física por el KGB. Muchos han tenido que huir del país, pero sus familiares están en el punto de mira.

Sin duda, no hay ningún respeto en Belarús por los derechos humanos. Hay que echar atrás estas relaciones de trabajo tipo gestapo y reinstaurar los espacios para el disfrute de las libertades civiles y los derechos humanos fundamentales.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza reitera las preocupaciones expuestas el año pasado en el seno de esta Comisión. Lamenta los escasos avances en la aplicación de las recomendaciones, dieciocho años después del informe de la comisión de encuesta.

A Suiza le inquieta en particular que las acciones colectivas y pacíficas sean sumamente limitadas, por no decir prácticamente inexistentes, y que mecanismos como el tripartismo y el diálogo social estén muy restringidos. A pesar de sus muchas peticiones, mi delegación insiste en que Belarús autorice las manifestaciones colectivas y pacíficas. El Estado no debe interferir en la organización de sindicatos independientes, que deberían poder desarrollarse libremente.

La libertad sindical es uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo inherente a una democracia y elemento esencial de la justicia social. Este principio permite, mediante la acción colectiva, luchar contra el trabajo forzoso y desarrollar medidas basadas en la no discriminación y la igualdad en beneficio de todas y de todos. Suiza exhorta al Gobierno de Belarús que tome todas las medidas para liberar a los sindicalistas y garantizar a los responsables sindicales la inmunidad contra la detención administrativa en el ejercicio de sus funciones o de sus libertades públicas. Suiza anima a Belarús a incluir en su informe toda la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Cuba - Nuestra delegación sostiene los argumentos presentados por la FPB, lo cual no comparte las observaciones contenidas en el informe anual de la Comisión de Expertos sobre la supuesta violación del Convenio.

El movimiento sindical y el Gobierno de Belarús reconocen notables avances en los últimos años con respecto al desarrollo de un diálogo social tripartito más efectivo que ha posibilitado el desarrollo de políticas económico-sociales coherentes con los principios y derechos fundamentales en el trabajo defendidos por todos los Estados Miembros de la OIT.

Ejemplo de ello es el acuerdo general tripartito firmado entre el Gobierno de la República de Belarús, las asociaciones nacionales de empresarios y el movimiento sindical, que establece los derechos, deberes y obligaciones de los interlocutores sociales, las medidas acordadas para alcanzar el nivel adecuado de salarios, las pensiones y prestaciones sociales que garanticen el trabajo decente y empleos de calidad y un mayor acceso a los bienes y servicios básicos de la población.

De igual manera, nuestra delegación solicita a esta Comisión continuar promoviendo el espíritu de diálogo, colaboración, asistencia técnica y cooperación de la Oficina de Actividades

para los Trabajadores (ACTRAV) y de la OIT con el Gobierno de Belarús relativo al cumplimiento del Convenio, de manera que también sea tenida en cuenta su declaración y de las demás delegaciones que la apoyen en defensa de los derechos de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia comparte la opinión expresada en la declaración del representante de Belarús en relación con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio.

Está claro que la legislación de Belarús está en consonancia con el Convenio. Por ejemplo, la disolución de un sindicato por haber recibido ayuda del extranjero o la regulación de las manifestaciones pacíficas que tanto se han criticado están, en efecto, muy claramente definidas en las leyes y reglamentos de ese país, y está muy claro que hay filtros muy importantes en cuanto a la forma de aplicar cualquier tipo de sanción; solo tras un fallo judicial se puede disolver un sindicato, y eso es una garantía de independencia.

Está muy claro que no ha habido ninguna violación de las normas durante todo el tiempo que lleva en vigor esta legislación y seguramente esto parecería contradecir la idea de que se trata de una medida excesivamente opresiva como algunos han sostenido hoy aquí.

Creemos entonces que hay una clara agenda política en la forma en que se presentan las quejas contra Belarús y, si se analiza la situación política interna de ese país, está claro que mucho de lo que se está diciendo desborda bastante el mandato de la OIT. El representante de Belarús nos pidió no politizar el debate y nosotros reafirmamos lo que dijo.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - A lo largo de los últimos dieciocho años, los órganos de control de la OIT han supervisado la aplicación del Convenio por parte de las autoridades de Belarús y han colaborado con ellas en el seguimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta de 2004.

Aunque la OIT ha proporcionado asistencia técnica, las autoridades de Belarús no han aplicado plenamente estas recomendaciones y la situación de los sindicalistas en Belarús empeora más y más. En abril y mayo, funcionarios del Comité de Seguridad del Estado registraron las oficinas de los sindicatos y los domicilios de sus dirigentes y empleados, incautándose de documentos personales y otros objetos. Varios dirigentes y activistas sindicales fueron detenidos, entre ellos el miembro del Consejo de Administración de la OIT, Sr. Alexander Yaroshuk, y los Sres. Siarhei Antusevich, Oleg Podolinski, Elena Yeskova y Mikola Sharakh.

Pedimos la liberación inmediata de los sindicalistas que siguen detenidos y que se retiren todos los cargos contra ellos. Las autoridades deben poner fin a todas las detenciones y actos de violencia, acoso e intimidación contra los sindicalistas que ejercen sus derechos humanos y laborales, entre otras cosas expresando su oposición a las políticas y medidas del régimen de Lukashenko.

Volvemos a pedir a las autoridades de Belarús que apliquen la recomendación de la comisión de encuesta de garantizar una protección adecuada contra la detención administrativa de dirigentes sindicales cuando ejercen sus funciones o hacen uso de sus libertades civiles.

No se ha producido ningún avance significativo hacia la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, sino que las autoridades han reiterado que no tienen intención de modificar la legislación pertinente y Belarús se ha distanciado aún más de sus obligaciones en virtud de la Convenio.

En palabras de la Comisión de Expertos, la inacción de las autoridades de Belarús para dar seguimiento a las conclusiones de esta Comisión también demuestra su falta de compromiso hacia el respeto de las obligaciones de Belarús en virtud de la Constitución de la OIT.

Por tanto, pedimos a esta Comisión que remita el asunto de la aplicación por Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para considerar las medidas adicionales que deben adoptarse, incluso las derivadas del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - Agradecemos a la delegación de Belarús la información actualizada sobre la aplicación del Convenio. Azerbaiyán aprecia los esfuerzos realizados por Belarús para cumplir sus obligaciones derivadas de este convenio fundamental, incluidas las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Entendemos que algunas de las recomendaciones han sido aplicadas en su totalidad y que se ha avanzado en la aplicación de las restantes.

También tomamos nota positivamente de las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo con el apoyo de la OIT para abordar determinadas recomendaciones de la comisión de encuesta tras la misión de contactos directos en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. El Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral sigue desempeñando un importante papel en la promoción del diálogo social y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Estas actuaciones del Gobierno de Belarús demuestran su compromiso y voluntad de abordar las preocupaciones planteadas sobre la base del proceso de consulta tripartita y con la participación activa de la OIT.

Alentamos al Gobierno de Belarús a que siga colaborando estrechamente con la OIT y redoble sus esfuerzos para aplicar las normas de la OIT. Al mismo tiempo, invitamos a la OIT a que, en cumplimiento de sus obligaciones en el ámbito del trabajo, apoye plenamente al Gobierno de Belarús prestándole toda la asistencia técnica que solicite, incluso para mejorar el sistema de solución de conflictos laborales.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, República Árabe Siria** - En lo que respecta al examen por la Comisión del caso de Belarús y del Convenio, la información proporcionada por Belarús respecto de este convenio, y la cooperación con la OIT, así como los esfuerzos desplegados en el marco de este convenio, nuestra delegación apoya la posición del Belarús de colaborar con la OIT y las partes interesadas, de proseguir esta colaboración y de evitar el camino que consistiría en politizar la acción de la OIT, lo que no sería conforme con los principios de la Organización ni serviría a los intereses de todas las partes.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de tres sindicatos mundiales: IndustriALL, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). El Gobierno de Belarús lleva años y años ignorando descaradamente sus obligaciones en virtud del Convenio, pero desde las elecciones amañadas la situación se ha vuelto catastrófica con innumerables ataques contra los sindicatos democráticos independientes, en particular, en los últimos dos meses.

El 7 de abril, las autoridades declararon organización extremista al Sindicato REP, afiliado a IndustriALL. La Sra. Zinaida Mikhniuk, ex presidenta del sindicato, ha sido condenada a dos años de prisión. El Sr. Gennady Fedynich, otro dirigente del mismo sindicato, sigue en prisión mientras hablamos aquí. El 11 de mayo, la organización local de la ciudad de Grodno, otra organización filial de IndustriALL, BNP, fue declarada organización extremista y ahora se

expone a su disolución. Justo antes del comienzo de esta conferencia anual, el 25 de mayo, detuvieron al Sr. Maksim Pozniakov, presidente del BNP, y aún sigue en prisión.

Cientos de sindicalistas de a pie han sido objeto de diversas formas de acoso e intimidación. Se ha generalizado la presión ejercida contra sindicalistas para que se den de baja en sus sindicatos. Los interrogatorios a los activistas y la instalación ilegal de dispositivos de vídeo y escucha en los locales sindicales por las autoridades se han hecho habituales.

Tras siete horas de interrogatorio, el Sr. Alexander Bukhvostau, presidente de otra filial del SPM, fue hospitalizado. El 30 de mayo, el Sr. Vladimir Krysenok, antiguo miembro del BNP en Novopolotsk, se suicidó debido al acoso y las amenazas sufridas en sus doce años de cárcel.

La represión de los sindicatos independientes en Belarús tiene una motivación política y constituye un ataque a la democracia y sus instituciones. La detención de sindicalistas constituye una violación grave de los derechos sindicales y humanos fundamentales. Instamos al Gobierno de Belarús a que cambie de rumbo y se comprometa con las normas democráticas mundiales y a que demuestre este compromiso liberando a los dirigentes sindicales que han sido detenidos y retirando todos los cargos contra ellos.

Pedimos a la Comisión que observe el grave deterioro de los derechos sindicales fundamentales en Belarús y que aplique todas las medidas posibles en el marco de la Constitución de la OIT para asegurarse de que el Gobierno de Belarús cumpla sus obligaciones.

Interpretación del ruso: **observador, Confederación General de Sindicatos (GCTU)** - La cuestión del cumplimiento de las disposiciones del Convenio por parte de Belarús se ha planteado en varias ocasiones ante la Comisión y sigue siendo objeto de animados debates. Debemos señalar que el informe de la Comisión de Expertos sobre este tema a lo largo de los años no siempre ha reflejado plenamente la situación en lo que respecta al desarrollo del movimiento sindical en Belarús.

En los últimos años hemos visto que se han aplicado al país diversas sanciones y prohibiciones internacionales con los consiguientes efectos sobre la forma en que puede ejercer su soberanía. Debemos reconocer que no es aceptable acosar o perseguir a dirigentes sindicales por ejercer sus cometidos profesionales, por sus actos en defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, si nos fijamos en otras violaciones de la ley que sí afectan a los intereses de la seguridad nacional, estas deberían ser objeto de decisiones por parte de otros órganos judiciales.

Debemos reconocer que la información que tenemos del informe de la Comisión de Expertos constata que se han hecho progresos. También debemos reconocer que ahora tenemos un acuerdo tripartito en ese país que implica a los interlocutores sociales en la elaboración de los planes de desarrollo económico y en velar por que se respeten las garantías sociales en el país.

Cuando se trata de asuntos relacionados con las relaciones laborales que redundan en interés económico de los ciudadanos de Belarús, las voces de los sindicatos se escuchan adecuadamente, y también las pueden hacer oír a nivel legislativo. En casos de acusaciones de incumplimiento de las disposiciones del Convenio por Belarús, debemos reconocer que no siempre se han hecho teniendo en cuenta la situación completa en cuanto a tratar de asegurar el desarrollo económico del país. Hacemos un llamamiento al país para que respete el Convenio, pero también pedimos a esta Comisión que adopte una visión objetiva de los acontecimientos en Belarús y elabore sus recomendaciones en consecuencia.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Nuestra contribución es complementaria a la declaración de IndustriALL Global Union y otras federaciones sindicales internacionales.

La OIT ha intentado en numerosas ocasiones y a lo largo de los años ofrecer al Gobierno de Belarús apoyo para la aplicación del Convenio, esfuerzos que han fracasado. El Gobierno no ha implementado las recomendaciones que figuran en el informe de 2004 de la comisión de encuesta y sigue mostrándose irrespetuoso con los principios fundamentales de la OIT y con la OIT como organización.

El año pasado, esta Comisión expresó su decepción por la lentitud en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de encuesta e instó al Gobierno a aplicar plenamente las recomendaciones pendientes antes de la celebración de la Conferencia de este año. En lugar de eso, lo que hoy acontece en Belarús indica que el Gobierno se niega una vez más a cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio. La reciente detención de dirigentes sindicales y, entre ellos, del Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, que se dirigió a esta Comisión en la reunión anterior, es la ilustración más evidente de ello. Por lo tanto, creemos que esta Comisión debería adoptar unas conclusiones en las que se exhorte al Consejo de Administración y a la Oficina a que tomen todas y cada una de las medidas posibles en el marco de la Constitución de la OIT, para garantizar la observancia por Belarús de las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT y de la comisión de encuesta emitidas hace ya diecisiete años.

Interpretación del ruso: **observador de la Confederación Sindical Internacional (CSI)** - El Gobierno de la República de Belarús ha violado sistemáticamente durante las dos últimas décadas los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, en muchos aspectos y gracias a las opiniones expresadas por los miembros de la Comisión, los sindicatos son las últimas organizaciones de la sociedad civil que no han sido destruidas en el país. Antes de la Conferencia del año pasado, los sindicatos fueron calificados de organizaciones destructivas, lo que abrió el camino a un empeoramiento de la situación que llevó a las organizaciones de trabajadores a ser detenidas, a las redadas, a la liquidación y a la disolución de las organizaciones sindicales.

Se consideró organización extremista al Sindicato REP. Hemos asistido a detenciones por el KGB de más de 20 dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, miembro del Consejo de Administración de la OIT y vicepresidente de la CSI, y al Sr. Siarhei Antusevich, vicepresidente del BKDP. Ambos llevan mes y medio entre rejas. También hemos visto casos similares entre sus compañeros trabajadores.

En vísperas de la Conferencia Internacional del Trabajo encarcelaron al Sr. Maksim Pozniakov, presidente del Sindicato Independiente de Belarús y presidente en funciones del BKDP, y al Sr. Aliaksandr Mishuk, líder del Sindicato Independiente de Mineros. La Sra. Zinaida Mikhniuk, vicepresidenta del Sindicato REP, fue condenada a dos años de prisión.

El Gobierno de Belarús está indicando que no está dispuesto a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Está mostrando que no respeta a la OIT ni a sus órganos de control. Esperamos que se tomen las decisiones previstas en la Constitución de la OIT en respuesta a violaciones reiteradas de los principios fundamentales recogidos en el Convenio. También es esencial que se libere a todos los dirigentes detenidos y que se reanuden sus actividades sindicales legítimas.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Ministra de Trabajo y Protección Social** - Les agradezco que me hayan dado la oportunidad de dirigirme a ustedes

una vez más para explicar la posición del Gobierno de Belarús. Doy mis sinceras gracias a los países que han expresado su apoyo a la República de Belarús, apoyo que es muy importante para nosotros y nos da motivos para esperar que la evaluación de la situación en Belarús por esta Comisión sea fruto de una buena reflexión y un correcto equilibrio.

No obstante, también debo decir que rechazo categóricamente las declaraciones politizadas de los representantes de la CSI, de la Unión Europea y de algunos otros países. Dichas declaraciones carecen de todo fundamento y no hay ninguna prueba de lo que se alega. Consideramos que tales declaraciones tratan de arrastrar a la OIT a un juego político que convierta a la OIT y a esta Comisión en un mecanismo más para presionar a Belarús.

Debemos reconocer la necesidad de que esta organización se distancie en lo posible de esas acciones ilegítimas. Debemos actuar en estricto cumplimiento de nuestro mandato y el mandato de la OIT es muy claro. Se refiere a los convenios y recomendaciones adoptados en el marco de la OIT.

El trabajo decente para todos es un concepto universal, y pone bajo los auspicios de la OIT a todos los Estados que son Miembros de esta organización; siendo así, no puede haber lugar para medidas obligatorias unilaterales de ningún tipo. Creemos que las declaraciones politizadas que se han hecho son totalmente contrarias a la filosofía y a los principios fundamentales que sustentan a la OIT.

Algunos países, al tratar de alcanzar sus objetivos de política exterior, están dispuestos a adentrarse en una política de ejercer presión sobre otros sin prestar atención a si diversos foros se prestan o no a ello. Hace poco, sobre la cuestión de ejercer o adoptar normas o sanciones de algún tipo contra países incumplidores de las normas de la OIT, señalé a la atención del Director General de la OIT que la forma en que se estaba planteando no se ajustaba a los principios fundamentales de la OIT. La forma en que se estaba proponiendo la adopción de medidas coercitivas unilaterales no era legítima. El año pasado se lo planteé al Director General. Todavía no he recibido respuesta de él.

Sin embargo, creemos que debemos centrarnos en las cuestiones que están realmente dentro de nuestro mandato y que redundan de verdad en interés de los Miembros de la OIT. Tenemos que asegurarnos de que se nos considere un centro de excelencia a nivel internacional para cuestiones relativas al empleo y la protección de los trabajadores.

En segundo lugar, debemos ser vistos como una organización internacional que no divide a los países, sino que los une para servir a objetivos nobles y elevados.

Cuando intervine anteriormente en mi alocución introductoria, describí con cierto detalle las medidas que está adoptando el Gobierno de la República de Belarús para tratar de desarrollar e impulsar el diálogo social y el tripartismo, de acuerdo con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Deseo subrayar que se ha obtenido un éxito en el desarrollo del diálogo social y el tripartismo, y así lo constataron la Comisión de Expertos y la misión de contactos directos. Pero algunos de los que han intervenido hoy parecen haberlo olvidado o simplemente no quieren reconocerlo.

Quisiera señalar también que en los últimos veinte años hemos hecho progresos considerables también en la cooperación con la OIT, y estamos trabajando para velar por que ahora podamos tener convenios colectivos que se puedan aplicar en diferentes partes del país y en diferentes sectores de nuestra economía.

De hecho, hemos conseguido crear muchos convenios de este tipo, y aunque en los últimos años debido a la pandemia no hemos podido hacer todo lo que queríamos, hemos hecho progresos significativos.

No se puede responsabilizar para nada a Belarús de que lo que ha hecho sea tratar de impedir que los sindicatos lleven a cabo las actividades que les son legítimas, es decir, participar en la negociación colectiva, proteger a los trabajadores en las empresas y los sectores. Efectivamente, no hay modo de que se nos pueda acusar de no respetar eso. Pero cuando hay sindicatos que desbordan su cometido para invadir otros ámbitos, deben estar dispuestos a responder de ello ante la ley. En nuestro país tenemos nuestra legislación, que se aplica de la misma manera a todos. Y eso no pasa solo en Belarús; pasa en todos los países del mundo.

Hoy se han mencionado los nombres de algunas personas, y es cierto que en la actualidad son objeto de procedimientos judiciales. Pero todos y cada uno de sus casos están siendo investigados a fondo, y a fondo serán vistos en los tribunales. Por lo que respecta a violaciones del Convenio, puedo asegurarles que tal cosa no se corresponde con los casos a los que se ha hecho referencia y, si desean más detalles sobre los casos, gustosamente facilitaremos esa información. Les pediría que no se precipiten en conclusiones infundadas.

El Gobierno de Belarús está interesado en continuar el diálogo abierto y constructivo con la OIT. Estamos dispuestos a colaborar con ustedes, no solo en cuanto a dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta, sino también en otras cuestiones más generales de índole laboral y de protección social. Estoy seguro de que nuestra cooperación puede aportar una significativa contribución a asegurar la mejora del nivel de vida de la población de Belarús y el disfrute por los más de 10 millones de personas que viven en el país de todos sus derechos humanos, incluidos los laborales.

De eso se supone que se ocupa la OIT. De eso se supone que se ocupa la Comisión. Para que eso sea así, les pediría no ver nuestra situación de manera parcial y unilateral ni tampoco precipitarse a conclusiones críticas de lo que lo que las autoridades de Belarús están haciendo, que no es más que tratar de garantizar el respeto de la ley y el orden en el país.

Permítanme, una vez más, hacer un llamamiento a los miembros de esta Comisión, a los representantes de los Gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores para que no tomen ahora decisiones que en el futuro puedan suponer un obstáculo al desarrollo de una cooperación constructiva entre Belarús y la OIT.

Les exhortaría a que atiendan a lo dicho por todos los que han intervenido y que se abstengan de aplicar un enfoque unilateral y politizado de esta cuestión. Permítanme volver a recordarles que el concepto de trabajo decente para todos es universal y que la OIT puede aunar a todos los países del mundo para servir esa causa y, en ese ámbito, encontrarán en Belarús un socio fiable y comprometido.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Belarús y de que el Gobierno de Belarús ha desatendido su obligación en virtud del Convenio y la recomendación de la comisión de encuesta. El Gobierno de Belarús no solo no ha aplicado las recomendaciones de la Comisión, sino que ha intensificado sus medidas de represión y se ha intervenido en la destrucción intencionada y sistemática de sindicatos independientes.

Si no se toman medidas serias contra los actos impunes del Gobierno de Belarús, todo el sistema de control se verá seriamente debilitado. El Gobierno debe liberar inmediatamente a todos los dirigentes y afiliados sindicales detenidos por participar en huelgas y asambleas pacíficas, o lo que es igual, por ejercer sus libertades civiles en ejercicio de sus actividades

sindicales legítimas, entre ellos los Sres. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, Siarhei Antusevich y Gennady Fedynich. Con carácter de urgencia, el Gobierno debe permitir el acceso a visitantes, entre ellos funcionarios de la OIT, para comprobar sus condiciones de detención y prisión y su bienestar.

Tomamos nota de que otros dirigentes sindicales detenidos en abril, como el presidente del SPB, Sr. Mikalaj Sharakh, y el presidente del SPM, Sr. Alyaksandr Bukhvastau, fueron puestos en libertad, pero se enfrentan a acusaciones similares. Debe anularse la sentencia de dos años contra la vicepresidenta del Sindicato REP, Sra. Zinaida Mikhniuk, quien debe ser liberada inmediatamente.

El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para aplicar plenamente los informes de 2004 de la comisión de encuesta y las conclusiones de la Comisión, incluidas las conclusiones adoptadas por esta Comisión en 2021, así como las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Tomamos nota del serio y grave deterioro de las condiciones para que los sindicatos independientes ejerzan sus derechos sindicales, por ejemplo, el desprecio del respeto a las libertades civiles por el Gobierno y las autoridades de Belarús, la detención y prisión de dirigentes sindicales y la continua injerencia en los asuntos sindicales, así como la violación de la privacidad mediante registros en locales de sindicatos.

Debemos recordar que se han dado todas las oportunidades al Gobierno de Belarús para que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio, sin éxito alguno. Observamos con profundo pesar que el Gobierno de Belarús no ha aplicado plenamente las conclusiones de la Comisión, tampoco las de 2021, y que no ha aplicado plenamente los informes y recomendaciones de 2004 de la comisión de encuesta, como tampoco las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. En 2022, tras dieciocho años, esta Comisión debe remitir este asunto al Consejo de Administración para su seguimiento en su reunión de junio de 2022 y para que considere en ese momento toda otra medida que garantice el cumplimiento de las mismas de acuerdo con la Constitución de la OIT. Este caso debe volver a incluirse en un párrafo especial.

Miembros empleadores - Comenzamos tomando nota de los comentarios del Gobierno de Belarús y agradecemos al Gobierno la información que ha proporcionado hoy a nuestra Comisión. También damos las gracias a los participantes que se han sumado a la discusión de hoy sobre el caso de Belarús y su aplicación del Convenio.

Hemos escuchado con mucha atención a todos los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos que han tomado la palabra. En nuestra opinión, la mayoría de estas contribuciones se han centrado en la cuestión de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta el informe que siguió a la comisión de encuesta en 2004, las observaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones de la Comisión, las más recientes en 2021. Por lo tanto, creemos que los temas que se han debatido en nuestra Comisión han estado dentro del mandato y agradecemos la información sobre estos temas que han aportado los oradores.

Los miembros empleadores debemos señalar que lamentamos que no haya habido ningún progreso significativo hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y también lamentamos profundamente que no haya habido ningún progreso hacia la aplicación de las conclusiones de 2021 de la Comisión. De hecho, según la información proporcionada por la Comisión de Expertos en sus observaciones, parece que la situación se está deteriorando. Esto es profundamente lamentable.

Además, los miembros empleadores estamos profundamente preocupados por los nuevos alegatos de enjuiciamientos penales, detenciones y encarcelamiento de sindicalistas. Por lo tanto, nos unimos al llamamiento de otros miembros de la Comisión para pedir la liberación inmediata de cualquier persona detenida o encarcelada por sus actividades sindicales o por su pertenencia o afiliación a sindicatos. A nivel fundamental, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben tener libertad para asociarse y organizar libremente sus actividades sin intimidación ni injerencias, y a nivel fundamental esta es una obligación derivada del Convenio cuyo cumplimiento es básico. En nuestra opinión, este principio se aplica lo mismo si estamos hablando de organizaciones de trabajadores o de empleadores y de su libertad y seguridad, pero es el requisito fundamental para el verdadero cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, por lo que, en nuestra opinión, no es posible que un Gobierno mantenga que lo está cumpliendo, o lo está haciendo sustancialmente, cuando no respeta este derecho básico.

Además, tomando en consideración nuestro profundo pesar de que no se haya realizado ningún progreso significativo en relación con la aplicación de las conclusiones de 2021 de la Comisión, los miembros empleadores debemos concluir este caso recordando las detalladas recomendaciones que se recogen en nuestras conclusiones de 2021 e instando, en los términos más enérgicos, a que el Gobierno aplique estas recomendaciones sin más demora ni excusa.

Los miembros empleadores invitan al Gobierno a que se valga en lo necesario de asistencia técnica y solicitan que el Gobierno proporcione información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con las cuestiones planteadas en las conclusiones de 2021 de la Comisión en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a nivel nacional, y que rinda informe a la OIT antes del 1.º de septiembre de 2022. Teniendo en cuenta las presentaciones realizadas y la discusión de este caso, así como las observaciones de la Comisión de Expertos, el Grupo de los Empleadores podemos apoyar la petición del Grupo de los Trabajadores de que este caso sea incluido en un párrafo especial.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de que este es un caso de larga data y ha sido examinado anteriormente en la Comisión en varias ocasiones, la más reciente en 2021.

La Comisión deploró y lamentó profundamente los alegatos de violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, así como el arresto y encarcelamiento de los trabajadores y el trato violento al que estos fueron sometidos durante su detención. La Comisión lamentó la adopción de medidas cada vez más coercitivas para reprimir las actividades sindicales, así como la destrucción sistemática de los sindicatos independientes.

La Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que, dieciocho años después del informe de la comisión de encuesta, el Gobierno no haya tomado medidas para aplicar la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La Comisión reiteró las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, señalando que no se había avanzado en su aplicación y que era necesario aplicarlas de forma plena y efectiva, sin más demora.

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical;**
- **abstenerse de arrestar, detener, tratar con violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que lleven a cabo actividades sindicales lícitas;**
- **investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente;**
- **liberar inmediatamente a todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en huelgas pacíficas o arrestados por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas y retirar todos los cargos asociados a estas actividades, en particular, contra las siguientes personas: Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT; Siarhei Antusevich, Vicepresidente del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP); Gennadiy Fedynich, líder del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP); Mikalai Sharakh, Presidente del Sindicato Libre de Belarús (SPB); Aliaksandr Bukhvostov, Presidente del Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM), y Zinaida Mikhniuk, Vicepresidenta del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP);**
- **dar acceso, con carácter de urgencia, a visitantes, incluidos funcionarios de la OIT, para comprobar las condiciones de arresto y detención y el bienestar de las personas mencionadas;**
- **tomar medidas inmediatas para aplicar plenamente el informe de 2004 de la comisión de encuesta y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, incluidas las conclusiones adoptadas por esta Comisión en 2021.**

La Comisión también remite este asunto al Consejo de Administración para que le dé seguimiento en su reunión de junio de 2022 y considere, en ese momento, la adopción de cualquier otra medida, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Asimismo, la Comisión reproduce íntegramente sus conclusiones de 2021:

> **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 invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe y mencionar este caso como un caso de falta continua de aplicación del Convenio.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental** - El Gobierno de Belarús ha examinado detenidamente las conclusiones de la Comisión con respecto al Convenio núm. 87. Nos vemos obligados a constatar que, una vez más, estas son injustas y politizadas y no objetivas. El Gobierno proporcionó información con respecto a los esfuerzos realizados para dar vida a las recomendaciones. Estos han sido ignorados. Algunos Estados afirmaron su apoyo a Belarús. Lamentablemente, nuestros temores se han hecho realidad. Este foro de la OIT se está utilizando con fines políticos y creemos que tal acción es injusta.

Belarús ha hecho mucho por desarrollar el tripartismo y el diálogo social sobre la base del partenariado social. Esto no se ha recogido en las conclusiones. Creemos que la inclusión de un párrafo especial sobre Belarús no se ajusta a la realidad sobre el terreno. No existe ninguna base, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, para iniciar este procedimiento. En cuatro días se va a debatir de esto en la 345.ª reunión del Consejo de Administración. Yo ya había informado de que para agosto se facilitará un informe detallado a la Oficina.

Belarús es un socio fiable de la OIT desde hace mucho tiempo. Estamos convencidos de que quienes piden la aplicación del artículo 33 contra Belarús buscan deliberadamente hacer un mal uso de la OIT. No debería permitirse eso. El Gobierno está a favor de un diálogo constructivo y abierto con todos los Miembros de la OIT para lograr un ámbito laboral inclusivo, justo y seguro. Todos los intentos de ejercer presión con fines políticos deberían ser total e inmediatamente excluidos de este tipo de foros.

Benin (ratificación: 2001)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno ha emprendido varias acciones para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de los niños y, en particular, de los niños *vidomégons*.

A modo de ejemplo, podemos citar:

- el análisis de la conformidad del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) sobre los trabajadores domésticos con la legislación nacional con vistas a su ratificación, y
- la creación y el refuerzo de la comunicación sobre la línea de ayuda a la infancia y la aplicación del plan de comunicación de la campaña *allo 138.*

Gracias a la línea de ayuda a la infancia:

- se registraron 28 364 llamadas, desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 30 de noviembre de 2021;
- se trataron 138 casos de niños víctimas de violencia;
- se atendieron 13 356 llamadas de asesoramiento, orientación e información sobre la línea de ayuda a la infancia y las demás líneas verdes, así como llamadas lúdicas con niños;
- 186 niños, 77 en Ouando, 18 en Parakou y 91 en Dantokpa, fueron retirados de los grandes mercados de Benin en 2017, gracias a las misiones de inspección organizadas por los inspectores del trabajo, y
- en 2022, se rescató a 15 niños *vidomégons*, y los autores y los padres fueron presentados ante el juez de menores. Hasta la fecha, tres niños han sido reinsertados y los demás han sido devueltos a sus familias por decisión del juez de menores.

En el marco de la aplicación de la Ley núm. 2006-04, de 10 de abril de 2006, sobre las condiciones de desplazamiento de los menores y las sanciones por trata de niños en la República de Benin, se ha llevado a cabo un buen número de acciones. Pueden citarse, entre otras:

- la elaboración del documento de política nacional de lucha contra la trata de personas 2022-2031 y su plan de acción 2022-2026;

- el taller de elaboración de planes de acción para la aplicación de las recomendaciones del estudio de diagnóstico de la cadena penal desde la perspectiva de la trata de personas, y
- la participación de Benin en la 14.ª Reunión anual del examen de la Red regional de instituciones focales nacionales contra la trata de personas plus de la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO).

De conformidad con sus competencias, la Oficina central para la protección de menores y familias y la eliminación de la trata de seres humanos (OCPM) interviene en la lucha contra la trata de niños mediante la prevención del fenómeno, sensibilizando también a los niños, a los padres y, sobre todo, a los grupos vulnerables.

En cuanto a la protección, intervienen en la cadena de sanción de la trata de niños, junto con las unidades fronterizas, algunas organizaciones no gubernamentales (ONG) y la fiscalía, para investigar y castigar los casos. Estas acciones han dado lugar a los siguientes resultados:

- en 2020, la oficina registró 49 casos de trata de niños, de los cuales 34 resultaron en condenas, 20 hombres y 14 mujeres, y
- en 2021, se registraron 37 casos, con el resultado de 13 condenas (9 hombres y 4 mujeres).

Dada su magnitud, el trabajo infantil en minas y canteras preocupa al Gobierno. Así, en el marco del diálogo intersectorial de lucha contra el trabajo infantil, instituido por el ministerio encargado del trabajo para la evaluación periódica de la situación con los responsables de los sectores con alta tasa de prevalencia, se organizó una importante sesión en noviembre de 2019.

Las conclusiones y recomendaciones de esta reunión indicaron la necesidad de organizar, en octubre de 2021, una visita conjunta con los distintos ministerios a los lugares de explotación, en los departamentos de Mono y Couffo.

Durante esta visita, que reunió a diversas autoridades políticas y administrativas de los sectores afectados, con la participación de los Ministros de Trabajo, de Asuntos Sociales, el Director de Gabinete del Ministro de Minas y la Representante Residente del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Benin, las diversas autoridades tuvieron la oportunidad de evaluar *in situ* la situación de los niños que trabajaban en el lugar, evaluando los riesgos asociados a la actividad. Esta fue una oportunidad para que los ministros, los prefectos de Mono y Couffo, así como la Representante Residente del UNICEF, sensibilizaran a los padres, a los niños y a los operadores de las obras sobre la necesidad de poner fin a la explotación de los niños en este sector.

Al término de esta visita, las autoridades decidieron poner en marcha un estudio específico para conocer con precisión el alcance del fenómeno. Se prevé que el estudio vaya acompañado de un plan de acción trienal con vistas a una intervención específica y amplia en el sector en los próximos años. El estudio se inició en marzo de 2022.

El Plan de acción nacional para 2019-2023 elaborado por Benin está en consonancia con la aplicación del Convenio y su finalidad es eliminar las peores formas de trabajo infantil, al tiempo que persigue el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo infantil a largo plazo.

En este marco, se han llevado a cabo varias acciones. Pueden mencionarse, entre otras:

- el análisis de la conformidad de los textos legislativos con el Convenio núm. 189 sobre los trabajadores domésticos y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) sobre la inspección del trabajo en la agricultura y con la legislación nacional, con vistas a su ratificación;

- la revisión y actualización de la lista de los trabajos peligrosos;
- la elaboración de la lista de los trabajos ligeros en Benin;
- la creación de servicios de lucha contra el trabajo infantil en los 12 departamentos de Benin, y
- la elaboración del documento de procedimiento y de protocolo de vigilancia del trabajo infantil.

Los servicios de inspección del trabajo realizan visitas de control para evitar que los niños sean víctimas de la trata y para retirar a los que son víctimas de las peores formas. En este sentido, se inscriben en el Plan Anual de Trabajo 2022 de las Direcciones Departamentales de Trabajo y de la Administración Pública, las visitas de inspección en todo el territorio nacional.

El Ministerio de Asuntos Sociales, a través de los trabajadores sociales, está creando y reforzando las capacidades de los comités de supervisión de la protección de la infancia (identificación de los casos de niños en situación de riesgo o víctimas, creación de sistemas locales de alerta y denuncia).

A tal efecto:

- se han creado 409 comités de supervisión, 197 en Borgou y Alibori, y 212 en Atacora;
- se han reforzado 118 comités de supervisión en Borgou y Alibori.

Se han llevado a cabo las siguientes acciones para garantizar la protección de los huérfanos y niños vulnerables.

A nivel institucional:

- desarrollo de las capacidades de los trabajadores sociales de los centros de promoción social, y
- establecimiento de un marco de concertación para los actores implicados en la protección de los huérfanos y niños vulnerables.

A nivel técnico:

- identificación y categorización de los huérfanos y niños vulnerables, según una tabla de vulnerabilidad;
- apoyo al kit escolar y de aprendizaje para los huérfanos y niños de gran vulnerabilidad;
- seguimiento de la escolarización de los huérfanos y niños vulnerables por parte de los centros de promoción social, y
- promoción ante las autoridades municipales para que tengan en cuenta las necesidades de los huérfanos y niños vulnerables en el plan de desarrollo municipal y la inclusión de una línea presupuestaria para tal fin.

En el marco de la continuación de los esfuerzos de cooperación con los países vecinos para poner fin a la trata de menores de 18 años, se firmaron acuerdos bilaterales transfronterizos. Estos son:

- Acuerdo Benin-Gabón, de 11 de noviembre de 2020;
- Acuerdo Benin-Congo, de 20 de septiembre de 2011;
- Acuerdo Benin-Nigeria, de 2013;

- Acuerdo Benin-Togo-Burkina-Faso, de 2020;
- Acuerdo Benin-Ghana (en curso).

Además, se han firmado acuerdos de cooperación multilateral en materia de lucha contra la trata de niños en África Occidental. Se trata del acuerdo entre Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia, Malí, Níger, Nigeria y Togo, firmado en 2005.

Cabe precisar que se ha elaborado un Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas, pero su aplicación aún no ha comenzado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - En cuanto al trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, nuestro país siempre ha sido sensible a este fenómeno. Por eso ha ratificado el Convenio, para reforzar su arquitectura jurídica de cara a la eliminación del trabajo infantil perjudicial. En este sentido, en la última década se han hecho esfuerzos para limitar el fenómeno. A pesar de estos esfuerzos, nuestro país se encuentra en la lista de Estados llamados a comparecer hoy en base a las observaciones de la Comisión de Expertos, que señala que la aplicación del Convenio no es satisfactoria.

Tomando nota de esta situación, el Gobierno acepta someterse al procedimiento de discusión, al tiempo que considera que es una oportunidad para mejorar. Por ello, aprovechamos esta oportunidad para explicar con más detalle las acciones emprendidas por el Gobierno y para reiterar su voluntad y sus compromisos en relación con el tema que nos reúne esta mañana. Nos atrevemos a esperar que al final de este ejercicio, a veces complejo, la comunidad internacional comprenda mejor a Benin en relación con su política nacional de protección de los niños en general y, en particular, la relativa a la lucha contra el trabajo infantil.

Para ello, permítanme exponer en líneas generales el concepto de «*vidomégon*», que ha sido objeto de observaciones. A continuación, examinaremos el contexto general de control a través del marco normativo e institucional. Me gustaría destacar la aplicación de estas medidas políticas y estrategias puestas en marcha por el Gobierno. Por último, concluiré con las perspectivas, la cooperación y la asistencia de la OIT, que reclamamos.

El concepto de *vidomégon* ha evolucionado considerablemente desde 1960 hasta la fecha. El Gobierno no niega la existencia y la gravedad del fenómeno, pero conviene señalar que, en su origen, la práctica del *vidomégon* está íntimamente vinculada a la cultura beninesa. Su objetivo es transmitir los valores de solidaridad y ayuda mutua en la comunidad.

En efecto, el origen de la práctica del *vidomégon* debe relacionarse con la institución del matrimonio y, más generalmente, con las prácticas de solidaridad familiar. En nuestra cultura, los progenitores no se consideran *a priori* buenos educadores, por razones sentimentales, en relación con la educación de los hijos. Por ello, los niños son colocados en hogares cercanos, con parientes cercanos que garantizan una educación algo más rigurosa.

Cabe mencionar el papel fundamental que la urbanización de los niños de las aldeas y su aculturación a través de la práctica de confiar a los niños a familiares («confiage») ha desempeñado para un número considerable de benineses en la conquista de una posición socioeconómica envidiable. No es exagerado decir que la mayoría de los directivos de Benin, como nosotros, éramos *vidomégons*, colocados con tías, colocados con tíos que velaban por nuestra formación con un poco más de rigor que nuestros propios padres y madres.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe deducir que la práctica en cuestión no tenía nada de perverso en su origen. Es con la evolución de las mentalidades y las costumbres como se ha desviado para dar paso a un mundo de explotación y sometimiento de los niños.

A día de hoy, los datos estadísticos sobre la situación de los *vidomégons* son limitados debido a su magnitud. A pesar de ello, la situación ya está disminuyendo, gracias a las medidas legislativas y normativas adoptadas por el Gobierno.

En cuanto al contexto general, debo decir que, según datos recientes, la tasa de prevalencia nacional del trabajo infantil, que era del 52,5 por ciento en 2014, ha bajado al 33 por ciento en 2018, según una encuesta demográfica y de salud. Esto significa que la situación perjudicial de los niños ha disminuido mucho.

El ordenamiento legislativo y normativo nos ha permitido ratificar numerosos convenios y convenciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas: la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (1989), por ejemplo; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984); el Convenio núm. 182 de la OIT; el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (2004), entre otros.

A nivel nacional, se han promulgado numerosas leyes, como la Ley núm. 2015-08, de 8 de diciembre de 2015, sobre el Código del Niño en la República de Benin; la Ley núm. 2006-04, de 10 de abril de 2006, sobre las condiciones de desplazamiento de los menores y las sanciones por trata de niños en la República de Benin; la Ley núm. 2018-16, de 28 de diciembre de 2018, sobre el Código Penal, que regula las condiciones de las sanciones, y la Ley núm. 2017-20, de 20 de abril de 2018, sobre el Código Digital en la República de Benin. Con esta nueva ley, todos los delitos relacionados con la trata de personas cometidos mediante las tecnologías de la información y la comunicación se castigan severamente.

A nivel normativo, podemos citar un reciente decreto que organiza el Ministerio de Justicia con el fin de desarrollar y aplicar la política penal para proteger a los niños contra la trata, la explotación sexual y el trabajo forzoso, y de aplicar medidas alternativas al encarcelamiento para los niños en conflicto con la ley y establecer una justicia restaurativa.

Estas nuevas medidas marcan el inicio de la era del establecimiento de un sistema de justicia basado en el «enfoque de protección de la víctima» en nuestro país. Implican una organización y un mecanismo institucional.

A nivel institucional, existen tres niveles: en primer lugar, el nivel nacional, donde se coordinan las acciones e intervenciones para combatir el trabajo infantil.

A nivel nacional, existe una comisión de coordinación formada por diferentes ministerios, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Educación Infantil y Primaria, el Ministerio de Educación Secundaria, Técnica y Profesional, el Ministerio de Minas, y otros más. Los miembros de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores más representativas forman parte de esta comisión de coordinación. A nivel departamental, el Prefecto, es decir, la autoridad administrativa de estos departamentos organiza las intervenciones. A nivel municipal, existen células de coordinación patrocinadas por los alcaldes (hay 77).

La intervención de todos estos actores se produce en un marco programático. Siguiendo el programa establecido por el Gobierno en 2014, por ejemplo, Benin adoptó su Política Nacional de Protección del Niño. Tras unos años de práctica y aplicación, se revisó el plan de

acción correspondiente. En 2019, nació el segundo Plan de acción nacional para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Cinco ejes estratégicos constituyen la columna vertebral de este plan: refuerzo del marco jurídico; movilización social; educación; formación, y supervisión de las sanciones.

Además, Benin ha elaborado un documento de política nacional de lucha contra la trata de niños 2022-2031.

La aplicación de estos documentos políticos y estratégicos ha producido algunos resultados que nos gustaría dar a conocer a la Comisión.

El Gobierno ha emprendido varias acciones para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de niños y, en particular, de los niños *vidomégons*.

Algunos ejemplos son: el análisis de la conformidad del Convenio núm. 189, para ampliar la base de la protección del Convenio, y del Convenio núm. 129, de la OIT, que tratan respectivamente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de la inspección del trabajo en la agricultura, con la legislación nacional con vistas a su ratificación, y la creación y el refuerzo de la comunicación sobre la línea de ayuda a la infancia.

A través de la línea de ayuda a la infancia se han registrado 28 364 llamadas hasta el 30 de noviembre de 2021; se han tratado 138 casos de niños víctimas de violencia; se han atendido 13 356 llamadas de asesoramiento, orientación e información desde la línea de ayuda a la infancia y las demás líneas verdes, así como llamadas lúdicas con niños; 186 niños fueron retirados de los grandes mercados de Benin en 2017, gracias a las misiones de inspección organizadas por los inspectores del trabajo; en 2022, se rescató a 15 niños *vidomégons* y los autores y los padres fueron presentados ante el juez de menores; hasta la fecha, tres niños han sido reinsertados y los demás han sido devueltos a sus familias por decisión del juez de menores; se celebró un taller para elaborar planes de acción para la aplicación de las recomendaciones resultantes del estudio de diagnóstico de la cadena penal desde la perspectiva de la trata de personas, y Benin participó en la 14ª Reunión anual del examen de la Red regional de instituciones focales nacionales de la CEDEAO contra la trata de niños y personas.

De conformidad con sus competencias, la OCPM participa en la lucha contra la trata de niños mediante la prevención del fenómeno sensibilizando tanto a los niños como a los padres y, sobre todo, a los grupos vulnerables.

En cuanto a las sanciones, algunas ONG y la fiscalía participan en la cadena de sanción de la trata de niños, junto con las unidades fronterizas, para investigar y castigar los casos.

Estas acciones han dado lugar a los siguientes resultados: en 2020, la oficina registró 49 casos de trata de niños, de los cuales 34 resultaron en condenas (20 hombres y 14 mujeres); en 2021, se registraron 37 casos que dieron lugar a 13 condenas (9 hombres y 4 mujeres).

Dada su magnitud, el trabajo infantil en minas y canteras preocupa al Gobierno.

Así pues, se han organizado visitas, en colaboración con el ministerio encargado del trabajo, para evaluar la situación con los responsables de estos sectores con alta tasa de prevalencia. En noviembre de 2019, se organizó una reunión con altos cargos de los distintos ministerios que representan a los sectores más afectados, como la agricultura, el turismo, el comercio, la artesanía y la minería.

Las conclusiones y recomendaciones de esta reunión indicaron la necesidad de organizar, una visita conjunta con los distintos ministerios.

Al término de esta visita, las autoridades decidieron poner en marcha un estudio específico para conocer con precisión el alcance del fenómeno. Se prevé que el estudio vaya acompañado de un plan de acciones trienal con vistas a una intervención específica y amplia en el sector en los próximos años. Este estudio se inició en marzo de 2022.

También hay que señalar que, en términos presupuestarios, el importe total de las inversiones directas previstas por el Gobierno cada año para la lucha contra el trabajo infantil puede estimarse en unos 200 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana.

Claro está, este importe no incluye las intervenciones de las organizaciones de la sociedad civil, que cuentan con un presupuesto independiente.

En vista de lo anterior, y para alcanzar la situación ideal proyectada por el Gobierno en relación con su ambición de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es necesario abordar algunos desafíos.

En primer lugar, la cuestión de las sanciones es tan preocupante como compleja. De hecho, cuando las acciones de retirada de niños conducen al enjuiciamiento y condena de los autores, surgen inmediatamente otros problemas sociales. En el caso de los artesanos, por ejemplo, la detención del maestro artesano suele conllevar la desaparición de su unidad y, en consecuencia, la dispersión de los aprendices, lo que provoca nuevos problemas de reintegración para los padres de los aprendices. En estas condiciones, cabe preguntarse cómo manejar el arma de las sanciones para que no se vuelva contra nosotros.

En segundo lugar, hay que señalar que, en el caso de los niños retirados, dado que los centros de acogida suelen estar desbordados, un número considerable de ellos se encuentran sin destino y, por tanto, son devueltos a sus familias. Así ocurrió en 2017 con la retirada de un centenar de niños del mercado de Dantokpa, cuya gestión fue problemática.

Además, la falta de un número suficiente de inspectores del trabajo y de especialistas en protección de la infancia no siempre facilita la organización regular de los controles y la atención a los niños.

En un futuro próximo, el Gobierno continuará sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil y se centrará en las siguientes iniciativas: la ratificación de los Convenios núms. 129 y 189; la finalización de un estudio en 2022 sobre la situación de los niños en las minas y canteras acompañado de un plan de acciones trienal; la finalización del proceso de actualización de la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños, y el refuerzo del sistema de formación profesional para un aprendizaje de calidad.

Ante estas perspectivas, debemos subrayar que el Gobierno necesita la cooperación y la asistencia técnica y financiera de la OIT y de otros organismos competentes en la materia.

Por ello, el Gobierno solicita ya el apoyo de la comunidad internacional y, en particular, del Departamento de Normas y la Comisión de Expertos de la OIT, en relación con los numerosos desafíos planteados, especialmente en lo que se refiere a: apoyo a la actualización de los estudios de conformidad de los Convenios núms. 129 y 189 de la OIT; apoyo a la organización de un taller tripartito de refuerzo de las capacidades de los actores implicados en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, así como sobre las técnicas de elaboración de informes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; apoyo a la construcción y el equipamiento de centros de acogida y protección de los niños, adecuados y su distribución geográficamente equilibrada en el territorio nacional; apoyo a la definición de una estrategia de sanción adecuada para quienes abusan de los niños y los explotan en el mercado de trabajo; promoción de la contratación masiva de inspectores del trabajo y su

especialización en materia de protección y otras cuestiones para aumentar en un número suficiente el personal de calidad en los equipos de control; apoyo a la formación de los agentes investigadores para que puedan adaptarse a la evolución de la tecnología; apoyo a la interconexión de las distintas bases de datos de los diferentes sectores de intervención sobre el trabajo infantil.

Esta es la información adicional que la delegación desea ofrecer a los miembros de la Comisión.

El Gobierno considera esta discusión como una oportunidad y una fuente de motivación para que nuestro país acelere su progreso hacia la eliminación efectiva del trabajo infantil y así cumplir con el llamamiento de los ODS.

Miembros empleadores - Benin ratificó el Convenio en 2001 y la Comisión de Expertos realizó observaciones previas en 2014, 2018 y 2021. Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio por parte de Benin. Le agradecemos al Gobierno de Benin que haya presentado a la Comisión información pertinente sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora, así como el firme compromiso expresado por el representante del Gobierno.

Las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de manifiesto la persistencia de carencias en el cumplimiento del Convenio por parte de Benin. En primer lugar, en relación con el artículo 3, *a)* del Convenio, que prohíbe las peores formas de trabajo infantil, incluido el trabajo forzoso, la Comisión de Expertos ha observado, con profunda preocupación, la persistente situación de los niños *vidomégons*. Se observa que un número importante de niños *vidomégons*, es decir, niños que son colocados en el hogar de un tercero por sus padres o por un intermediario con el fin de proporcionarles educación y trabajo, todavía se enfrentan a muchas formas de explotación en las familias de acogida, incluyendo el trabajo forzoso y la explotación sexual. Varios informes de Naciones Unidas destacan que el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no van a la escuela. En su lugar, se emplean en el mercado local y en el comercio callejero y a menudo son víctimas de la prostitución. Al mismo tiempo, se señala que la legislación vigente establece la obligación de que el niño colocado en la familia de acogida asista a la escuela y prohíbe que se utilice a estos niños como trabajadores domésticos. Además, tomamos nota de que el Gobierno ha adoptado medidas específicas para hacer frente a este fenómeno, como la puesta en marcha de una línea telefónica de ayuda a los niños.

Los miembros empleadores opinan que la prevalencia de estas prácticas inaceptables ilustra los múltiples retos a los que se enfrenta la aplicación de la normativa vigente. Por lo tanto, quisiéramos solicitar al Gobierno que redoble sus esfuerzos y tome medidas para garantizar que, en la práctica, las investigaciones exhaustivas sean rigurosas, se lleven a cabo enjuiciamientos y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias para impedir que los adultos empleen y abusen de los niños.

Con respecto a un tema relacionado, en cuanto a las disposiciones del artículo 3, *a)*, y del artículo 7, 1), sobre las peores formas de trabajo infantil y las sanciones relativas a la venta y la trata de niños, los miembros empleadores acogen con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno para desarrollar medidas legislativas y otras medidas administrativas para identificar la trata de niños y recopilar datos estadísticos sobre una serie de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales. En particular, acogemos con satisfacción el esfuerzo realizado para desarrollar el documento de política nacional de lucha contra la trata de personas, 2022-2031 y su plan de acción, 2022-2026, el segundo plan de acción nacional sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 2019-2023, y el número de acuerdos bilaterales que Benin ha celebrado con los países vecinos para combinar esfuerzos.

Sin embargo, debemos expresar nuestra profunda preocupación por las observaciones del Comité de los Derechos del Niño que estableció en 2018 que las estrategias de prevención existentes son ineficaces, inadecuadas e ineficientes. Esta cuestión debe analizarse en el contexto de las prácticas prevalentes de trata de niños desde y hacia los países vecinos, tal como se señala en las observaciones de la Comisión de Expertos; en particular para la servidumbre doméstica y la explotación comercial y sexual en el caso de las niñas, y el trabajo forzoso en minas, canteras, mercados y explotaciones agrícolas en el caso de los niños.

Los miembros empleadores comprenden los desafíos relativos al establecimiento e identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables. Esto resulta fundamental para definir las prioridades que garanticen una asignación eficiente de los recursos. En este contexto, solicitamos al Gobierno que siga informando sobre las medidas adoptadas, así como sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales impuestas.

Al mismo tiempo, alentamos al Gobierno a que aplique con carácter prioritario medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad, y a que continúe trabajando en cooperación con los interlocutores sociales y los asociados internacionales para el desarrollo con el fin de desarrollar las capacidades de los funcionarios públicos, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los miembros empleadores desean subrayar que, si bien es esencial enjuiciar y sancionar a los adultos y retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, no son soluciones por sí solas. Por ello, las medidas mencionadas no pueden ser suficientes, eficaces o sostenibles si no se aplican junto con políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños.

La Comisión de Expertos lo tiene en cuenta al abordar los apartados *a)* y *b)* del artículo 7, 2), sobre la prevención de la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y la prestación de asistencia para librarlos de estas formas de trabajo. En particular, la Comisión de Expertos formuló observaciones sobre los niños que trabajan en minas y canteras.

La Comisión de Expertos tomó nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para prevenir el trabajo infantil en las explotaciones mineras, incluida la sensibilización y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo de los actores de las explotaciones mineras, y los dispositivos de alerta establecidos para señalar a los supervisores de las explotaciones la presencia de menores trabajadores.

La Comisión de Expertos también tomó nota de que en 2020 se establecieron comités para supervisar el trabajo infantil en las canteras y en los sitios para triturar granito en varios municipios con el apoyo del UNICEF, y que han revelado la presencia de varios niños que trabajan en estos lugares

Los miembros empleadores se hacen eco de la petición de la Comisión de Expertos de que el Gobierno continúe adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a estos niños del trabajo peligroso. En particular, queremos pedir al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños y que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono escolar.

Los miembros empleadores agradecen una vez más al Gobierno la información escrita y oral presentada a la Comisión y quieren destacar que se toma nota del firme compromiso expresado por el Gobierno en relación con este caso.

Reiteramos nuestra petición al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos en cuanto al establecimiento e identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables, mejore la asignación de recursos para la identificación de los niños víctimas de estos fenómenos y continúe informando de los datos pertinentes sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Por último, los miembros empleadores toman nota de que la OIT ha prestado asistencia al Gobierno con respecto a sus obligaciones de presentación de memorias a través del Centro Internacional de Formación de la OIT en 2021, y alientan al Gobierno a seguir solicitando más asistencia para mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos, y a desarrollar y aplicar estrategias sostenibles multidimensionales para erradicar las peores formas de trabajo infantil, sobre la base de consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores - Ya subrayamos en el examen de un caso anterior durante esta reunión que el trabajo infantil es un flagelo que el mundo se ha comprometido a erradicar lo antes posible mediante la ratificación universal del Convenio.

A pesar de estos compromisos, en los últimos años se ha producido un resurgimiento muy preocupante del trabajo infantil tras muchos años de disminución. Las crisis que estamos viviendo amenazan con destruir los esfuerzos realizados en el pasado. Por tanto, ahora debemos redoblar nuestros esfuerzos para convertir los compromisos políticos en una realidad tangible.

Hoy nos ocupamos del caso de Benin, donde se plantea la delicada cuestión de los llamados niños «*vidomégons*».

Estos niños son colocados en el hogar de un tercero por sus padres o por un intermediario con el fin de proporcionarles educación y trabajo. Según un artículo del diario *Le Monde*, esta práctica, que existe desde hace mucho tiempo, permite a las familias pobres ofrecer a sus hijos el acceso a la educación a cambio de realizar algunas tareas agrícolas o domésticas.

Desde los años noventa, parece que esta práctica se ha desviado totalmente de su objetivo y ahora, por desgracia, suele ser una forma de explotación inaceptable de los niños, a veces incluso organizada por redes malintencionadas, que muy raramente garantiza a estos niños el acceso a la educación, sino todo lo contrario.

Según el UNICEF, hay casi 200 000 de estos niños *vidomégons* en África Occidental. Aunque no disponemos de cifras precisas para Benin, la ONG Espoirs d'enfants estima que su número asciende a 5 000 solo en Dantokpa. Sería útil que el Gobierno estableciera un sistema de recopilación de datos sobre los niños *vidomégons*, para poder supervisar la evolución del fenómeno en el país.

Además de las observaciones sobre esta práctica, la Comisión de Expertos también plantea otras preocupaciones sobre la trata y la venta de niños, así como sobre el trabajo infantil en las minas y canteras en Benin.

Las primeras observaciones de la Comisión de Expertos sobre estas cuestiones se remontan a 2014 y también han sido objeto de solicitudes directas de los expertos desde 2004.

Volviendo a la cuestión de los niños *vidomégons*, el informe de la Comisión de Expertos señala que son especialmente vulnerables a diferentes formas de explotación en las familias de acogida.

Aunque el Código del Niño de Benin establece la obligación de escolarizar a los niños entregados y prohíbe su utilización como trabajadores domésticos, tanto el Comité de los Derechos del Niño como el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas han expresado su preocupación por la persistencia de la deriva en la entrega de niños, que se asemeja al trabajo forzoso y es una fuente de explotación económica y a veces sexual.

El Gobierno informa de que se están poniendo en marcha iniciativas para combatir los abusos. Evidentemente, son bienvenidas, pero tendrán que reforzarse considerablemente.

Si bien es necesario resolver las dificultades de acceso a los hogares señaladas por el Gobierno para poder observar los abusos que allí se producen, la explotación de estos niños se produce muy a menudo fuera del hogar, ya que el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela y trabajan en los mercados o en el comercio callejero. En todo caso, esto es lo que indica el informe de 2017 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Este informe también señala los riesgos específicos a los que se enfrentan las niñas que, además de ser explotadas económicamente, son víctimas de la prostitución.

El informe de la Comisión de Expertos también señala el problema de la venta y la trata de niños. Tanto el Comité de los Derechos del Niño como el Comité de Derechos Humanos han considerado que Benin es un país de origen, tránsito y destino para la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, con fines de trabajo doméstico, de empleo en la agricultura de subsistencia y el comercio, o con fines de explotación sexual.

A pesar de las iniciativas adoptadas por el Gobierno para combatir este fenómeno, el Comité de los Derechos del Niño observó en 2018 que las iniciativas puestas en marcha para identificar a las víctimas de la trata y la venta de niños eran inadecuadas e ineficaces.

Por último, el informe de la Comisión de Expertos se refiere a la situación de los niños que trabajan en minas y canteras. Según un estudio realizado en el marco de un proyecto de la OIT durante el periodo 2010-2014, 2 995 niños trabajaban en 201 explotaciones mineras, el 88 por ciento de los cuales eran niños en edad escolar.

A este respecto, acogemos con satisfacción las iniciativas del Gobierno, como la sensibilización de los actores de las explotaciones mineras, las formaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo y la creación de comités de supervisión en colaboración con el UNICEF. Estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en alentar al Gobierno a continuar e intensificar sus esfuerzos en el ámbito de la prevención. También pedimos al Gobierno que no descuide el aspecto represivo, imponiendo sanciones disuasorias cuando se observen abusos sobre el terreno.

La situación que acabamos de describir en Benin nos obliga a constatar que el Convenio todavía no se respeta plenamente en la práctica, en particular los artículos 3, *a)* y 7, 1) y 2).

Tendremos la oportunidad de profundizar más nuestras recomendaciones en nuestras observaciones finales, pero nos parece que, para trabajar activamente en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil que aún prevalecen en Benin, el Gobierno deberá primero desarrollar un mecanismo eficaz y permanente de recopilación de datos sobre la entrega de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños, y la ocupación de niños en trabajos peligrosos.

A partir de estos datos estadísticos, el Gobierno podrá supervisar de cerca la evolución de estos diferentes fenómenos y tomar las medidas necesarias para combatir activamente los abusos observados.

Es evidente que el destino de los niños de Benin depende en gran medida de la situación socioeconómica de sus padres. Por lo tanto, es igualmente esencial garantizar que estos padres no se enfrenten a la terrible decisión de entregar a su hijo con la esperanza de poder ofrecerle la educación a la que todo niño debería tener derecho. Por ello, el Gobierno debe esforzarse por crear puestos de trabajo decentes para todos los ciudadanos de Benin y desarrollar sólidos mecanismos de protección social que garanticen que los padres no se vean enfrentados a estas terribles decisiones.

Ampliar el acceso a la educación para todos los niños de Benin debería ser también una prioridad del Gobierno, reforzando los sistemas educativos del país, un área en la que se pueden establecer sinergias con otras agencias de Naciones Unidas.

Somos conscientes de los enormes desafíos que esto representa y no dudamos de la voluntad ni de la capacidad del Gobierno para hacer frente a estos desafíos, con la asistencia técnica de la OIT.

Miembro empleadora, Benin - Permítanme elogiar el excelente trabajo de supervisión realizado por la Comisión de Expertos, que ayuda a los países a evaluar mejor la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT, estén o no ratificados. Las observaciones de la Comisión de Expertos son una invitación a perfeccionar nuestras estrategias.

Los empleadores de Benin se toman muy en serio la cuestión del trabajo infantil. Para nosotros, el trabajo infantil es una grave violación de los derechos de los niños, como señaló nuestra portavoz. El trabajo prematuro, perjudicial para el niño, es una pérdida en todos los sentidos para la empresa, los padres y toda la nación. Priva al niño de todos los talentos potenciales que posee.

Queremos señalar que Benin ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, incluido este Convenio, con el apoyo de los empleadores. Los empleadores de Benin agradecen y apoyan al Gobierno por la información proporcionada en respuesta a las preocupaciones de los expertos para abordar, prevenir y erradicar el fenómeno *vidomégon*. Benin cuenta con una abundante legislación en materia de protección de la infancia. Nuestra organización promueve la responsabilidad social de las empresas (RSE) y es signataria de la Carta RSE BENIN, cuyo proceso de elaboración ha liderado. El punto 2 de esta carta expone claramente nuestra visión sobre el tema que nos ocupa en relación con el Convenio, y cito: «respetar y promover los derechos humanos», que se desglosa en cinco áreas esenciales que abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La última se titula «prohibir la utilización directa o indirecta del trabajo infantil».

Los empleadores de Benin llevan décadas luchando por erradicar las peores formas de trabajo infantil. Para hacer efectivo el Convenio sobre el terreno, los empleadores han llevado a cabo varias acciones de sensibilización en diversos sectores de la economía beninesa. En 2013, junto con las organizaciones de trabajadores, firmaron una declaración bipartita sobre el trabajo infantil con motivo de la publicación del manual sobre el trabajo infantil peligroso para empleadores y trabajadores.

Uno de los ámbitos en los que el diálogo social funciona bien en Benin y en el que los actores del mundo del trabajo manifiestan mayor acuerdo es la lucha contra el trabajo infantil. Lamentablemente, a pesar de los esfuerzos, el fenómeno persiste en la economía informal.

Nuestra organización participa activamente en todas las actividades de consulta sobre la legislación social y, concretamente, sobre el Convenio en el marco de la elaboración de diversos documentos de referencia (lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños y su actualización, elaboración del Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación,

lista de trabajos ligeros, plan nacional de lucha contra el trabajo infantil) y se compromete con el respeto de las normas del trabajo en las empresas.

Los empleadores de Benin reiteran a la Comisión su determinación de continuar el trabajo a nivel nacional para sensibilizar a la colectividad sobre la cuestión del trabajo infantil bajo el liderazgo del recién elegido Presidente del Consejo Nacional de Empleadores de Benin, el Sr. Eustache Kotingan.

No obstante, los empleadores de Benin desean que el Gobierno continúe con sus esfuerzos para transformar estructuralmente la economía, a fin de abordar las causas profundas (pobreza, informalidad, falta de protección social, escolarización obligatoria), tal y como destacaron los miembros empleadores.

En conclusión, los empleadores de Benin alientan al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT, de ser necesario, para intensificar la lucha contra el trabajo infantil, tal como se prevé en el Plan de acción nacional para 2019-2023.

Miembro trabajador, Benin - En nuestra cultura y tradiciones, el niño es propiedad de la comunidad. Su educación e integración social no son responsabilidad exclusiva de los padres, sino de toda la comunidad, por no decir de toda la sociedad. Así, se puede confiar un niño a un miembro de la familia extensa, o incluso a un amigo ajeno al círculo familiar, porque se tiene la seguridad de un buen ambiente familiar para el desarrollo de la progenitura. Este niño se llama *vidomégon* en nuestro país. Literalmente, significa niño confiado a otra persona, niño colocado con un tercero. Se trata nada más y nada menos que de una convención social tácita establecida por la tradición y que consagra un acto de solidaridad y ayuda mutua en beneficio de los niños de familias desfavorecidas.

Sin embargo, desde hace unos años, esta práctica, que en sí misma no era mala, ha sido desvirtuada, deshonrada y utilizada para otros fines que difícilmente contribuyen al desarrollo de los niños acogidos. La pobreza, la miseria y la búsqueda de dinero fácil a cualquier precio han desempeñado su papel aquí. En efecto, los padres pobres, incapaces de mantener a sus familias, se ven obligados a ver a sus hijos partir hacia destinos desconocidos, con personas de dudosa reputación cuya única preocupación es enriquecerse. Hoy, este triste fenómeno atraviesa desgraciadamente las fronteras de Benin y se une a la trata de niños, que se convierten en trabajadores migrantes a su pesar.

En relación con esto, hay que preguntarse qué hace nuestro Gobierno para aplicar el Convenio destinado a combatir las peores formas de trabajo infantil. Tan solo podemos reconocer que el Gobierno muestra una voluntad real de luchar contra el trabajo infantil y que existen textos legislativos y jurídicos. Se están llevando a cabo acciones, también existe un plan de trabajo, y todo ello nos da esperanzas de conseguir resultados. Pero, en la realidad, observamos que a pesar de todos estos esfuerzos —es decir, entre otras decisiones que se han tomado, la gratuidad de la enseñanza, pero también la generalización de los comedores escolares— debemos reconocer que el mal está ahí, persiste y se mantiene. Así que todavía queda mucho por hacer. Nosotros, trabajadores, pensamos que para ello es necesaria una unión sagrada en torno a una amplia campaña que, en esta unión sagrada, debe reunir a todos los actores implicados, a los religiosos, a los agentes sociales, a los padres de los alumnos, a todos los que están involucrados en esta cuestión.

Todo esto significa también que el Gobierno debe evitar debilitar a las organizaciones sindicales aprobando leyes que violen el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Por lo tanto, debe instaurarse un diálogo auténtico y sincero. Solo este tipo de diálogo permitirá a Benin elaborar normas que puedan erradicar las peores formas de trabajo infantil. Estas mismas normas podrán tratar la raíz del problema haciendo de la lucha contra la pobreza una prioridad, haciendo de la ampliación de la protección social una prioridad, haciendo de la transformación estructural de la economía una prioridad, haciendo de la cuestión del empleo una prioridad.

Las organizaciones sindicales también creen que hay que dejar de fomentar la precariedad de los docentes conocidos como aspirantes, que representan más del 51 por ciento de la plantilla en los centros de secundaria y más del 25 por ciento en los de primaria. Es necesario contratar y motivar a los docentes en su trabajo.

Las organizaciones sindicales instan al Gobierno a ratificar, lo antes posible, todos los convenios que puedan apoyar la lucha contra el trabajo infantil. Entre ellos se encuentran el Convenio núm. 129, el Convenio núm. 189, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

En resumen, nosotros, los trabajadores de Benin, creemos que el Gobierno debe seguir trabajando en consulta, en sinergia, con todos los actores. Realmente necesitamos una unión sagrada si queremos alcanzar los objetivos, y también debemos tomar como brújula las recomendaciones formuladas en Durban durante la Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, lo cual es importante para progresar.

Miembro gubernamental, Francia – Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como la **República de Moldova** y **Georgia,** se adhieren a la presente declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Fomentamos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio núm. 182. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso con este fin.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen una asociación con Benin desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la CEDEAO, así como por la inclusión de Benin como beneficiaria del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Agradecemos al Gobierno la información proporcionada para preparar nuestra discusión y tomamos nota de la adopción del Plan de acción nacional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 2019-2023, en Benin.

Aunque tomamos nota de algunas de las medidas adoptadas por el Gobierno, reiteramos el llamamiento de la Comisión para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos con el fin de proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso o de explotación sexual comercial, incluidos los niños *vidomégons* expuestos a diferentes formas de explotación en las familias de acogida, teniendo en cuenta también la situación particular de las niñas. Nos preocupan especialmente las observaciones del Comité de los Derechos del Niño y del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2015, que destacan el carácter permanente de esta explotación. También nos preocupa mucho que, según informes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela y trabajan en mercados y en el comercio callejero, además de realizar tareas domésticas no remuneradas.

También expresamos nuestra profunda preocupación por los informes sobre la venta y la trata de niños, entre otras cosas con fines de trabajo doméstico, empleo en la agricultura de subsistencia y el comercio, o con fines de explotación sexual comercial, principalmente en el caso de las niñas, o de trabajo forzoso en minas, canteras, mercados y explotaciones agrícolas en el caso de los niños, especialmente en las zonas de extracción de diamantes.

Aunque reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno, apoyamos plenamente el llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno adopte medidas urgentes que garanticen que quienes someten a los menores de 18 años al trabajo forzoso y a la explotación sexual comercial o a la trata de personas sean investigados y enjuiciados con rigor y que se impongan penas y sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica.

Instamos al Gobierno a retirar inmediatamente a los niños de las peores formas de trabajo infantil y a tomar todas las medidas necesarias para garantizar su rehabilitación e integración social, incluido el acceso a la educación. También pedimos al Gobierno que siga adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de la minería y las canteras.

Dado que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, alentamos a Benin a intensificar la aplicación efectiva de la educación obligatoria en todo el país. Seguiremos apoyando a Benin en el fortalecimiento de su sistema educativo con una ayuda bilateral al desarrollo específica y a través de la Alianza Mundial por la Educación.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente decididos a trabajar con Benin. Mantendremos nuestro compromiso con los niños del país y esperamos con interés proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. La trata de personas es la esclavitud moderna, un delito y una grave violación de los derechos humanos. Benin sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas, desde y hacia los países vecinos. Sin embargo, los problemas más graves de la trata son internos. Estos casos se refieren sobre todo a niños benineses de familias de bajos ingresos explotados en trabajos forzosos o con fines sexuales.

En Benin, bajo la práctica del *vidomégon*, las familias rurales pobres envían a sus hijos, generalmente niñas, a las ciudades con el propósito de que reciban una educación mientras trabajan como empleados domésticos. Lamentablemente, sin embargo, demasiados de estos niños acaban siendo explotados en trabajos forzosos.

Aunque la República de Benin prohíbe la venta y la trata de niños, se han hallado miles de niños trabajando en condiciones peligrosas en diversos sectores.

Los sindicatos nórdicos están profundamente preocupados por estas violaciones. Instamos al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para proteger a los niños de toda forma de trabajo forzoso o de explotación sexual comercial, en particular en lo que respecta a los niños *vidomégons*. Además, el Gobierno debería tomar medidas inmediatas para garantizar su rehabilitación.

Además, solicitamos que el Gobierno adopte medidas efectivas y coherentes para aplicar las leyes existentes contra la trata de personas con el fin de frenar a los delincuentes. Esto puede hacerse mediante investigaciones, enjuiciamientos y sanciones.

Miembro gubernamental, República Centroafricana - Quisiera tomar la palabra para expresar el apoyo del Gobierno de la República Centroafricana a las elocuentes respuestas proporcionadas por el Gobierno a las observaciones sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del Convenio.

En efecto, es bien sabido que las peores formas de trabajo infantil constituyen un gran desafío para la comunidad internacional. El reciente informe OIT-UNICEF de 2021 es realmente ilustrativo de la complejidad del fenómeno, de lo que está en juego y de los desafíos a los que se enfrentan muchos Estados del mundo ante el deterioro de las condiciones de vida de decenas de millones de niños que realizan trabajos peligrosos, agravado por la pandemia de COVID-19.

Sin embargo, el Gobierno centroafricano señala que las acciones estratégicas emprendidas y llevadas a cabo, cuyas estadísticas se nos han facilitado, son prueba suficiente de la voluntad de Benin de inscribir la lucha contra el trabajo infantil entre sus prioridades, lo cual debemos, en principio, apoyar y respaldar en el marco de la cooperación técnica con la OIT. Además de los datos aportados por Benin, este país ha puesto en marcha un programa nacional de alimentación escolar integrado que está demostrando ser un modelo de éxito educativo para muchos niños que han escapado de las peores formas de trabajo infantil y, sobre todo, de integración socioeconómica de las comunidades de base.

Miembro empleadora, Colombia - Primero, considero importante manifestar la importancia y carácter prioritario que como empleadores atribuimos al Convenio, mediante el cual se pretende proteger a los niños. Quiero destacar que para lograr la meta 8.7 de los ODS de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025, es necesario que trabajemos, mediante el diálogo social y con los interlocutores sociales, de forma coordinada.

Sobre el caso concreto, la Comisión de Expertos indicó en su informe que de acuerdo con la información presentada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela. Se los emplea en los mercados y en el comercio callejero, y también realizan tareas domésticas no remuneradas. También se indica que las niñas, además de ser explotadas económicamente, muchas veces eran víctimas de la prostitución.

Agradecemos la información presentada por el Gobierno sobre las medidas que han sido tomadas para enjuiciar y condenar a los autores de actos de explotación laboral de niños *vidomégons*, sin embargo, lamentamos que, en la práctica, los niños sigan siendo víctimas de este flagelo.

Sobre el particular es preciso recordar que de acuerdo con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil, entre las que se encuentran, los apartados *a)* y *b)* del artículo 3, que hacen referencia a todas las formas de esclavitud como la venta y trata de niños, el trabajo forzoso, la utilización o el reclutamiento para la prostitución.

En ese sentido, reiteramos la solicitud de la portavoz de los miembros empleadores alentando al Gobierno a que realice las investigaciones necesarias para identificar y castigar a los culpables de cometer los mencionados vejámenes en contra de los niños y niñas e intensifique sus esfuerzos en coordinación con las organizaciones más representativas para implementar estrategias y políticas multidimensionales que permitan el fortalecimiento de las capacidades para lograr la erradicación del trabajo infantil.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - El informe de la Comisión de Expertos sobre Benin expone graves violaciones de este Convenio. Entre otras, una práctica de larga data de entregar a los niños a terceros para que trabajen y se eduquen, conocida como *vidomégons*, que los expone a la explotación sexual, la venta y la trata de niños, el trabajo infantil en minas y canteras.

Recuerdo que el ODS 8.7 de las Naciones Unidas pretende eliminar el trabajo infantil para 2025 y el trabajo forzoso para 2030, pero no estoy seguro de que otros países, al igual que Benin, logren este objetivo en el plazo acordado.

Recuerdo que recientemente, del 16 al 20 de mayo de 2022, la OIT organizó una conferencia sobre este tema y elaboró el Llamamiento a la Acción de Durban. Esta acción exigía y reiteraba los compromisos de:

- hacer que el trabajo decente sea una realidad para los adultos y los jóvenes por encima de la edad mínima para trabajar, acelerando los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para eliminar el trabajo infantil, dando prioridad a las peores formas de trabajo infantil;
- acabar con el trabajo infantil en la agricultura, y
- reforzar la prevención y la eliminación del trabajo infantil, incluidas sus peores formas, el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, así como la protección de los supervivientes mediante respuestas políticas y programáticas basadas en datos e informadas por los supervivientes

Ni siquiera he recordado la mayoría de ellos por cuestiones de tiempo, pero ya hemos identificado lo que hay que hacer y ahora es el momento de actuar de forma significativa si queremos eliminar totalmente este problema. Hago un llamamiento al Gobierno de Benin para que refuerce el diálogo social en todos los procesos que incluyan la planificación económica y el diseño presupuestario.

Solo cuando las aportaciones de las partes implicadas se tengan en cuenta, las medidas darán resultados, ya que habrá una apropiación de las mismas. Estas medidas gubernamentales deben complementarse con inversiones en puestos de trabajo, protección social y la atención a la economía y la educación.

Sin embargo, para que el diálogo social dé resultados, es necesario que se respete la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva.

Por último, felicito al Gobierno por algunas de las medidas que está adoptando para garantizar que se aborden los problemas, pero aún queda mucho por hacer. Animo al Gobierno a acelerar sus esfuerzos y a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Burkina Faso - La ratificación universal del Convenio ha convencido finalmente al mundo de que ningún esfuerzo es demasiado grande cuando se trata de luchar por la protección y el futuro de nuestros niños. Convencido de que es mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la OIT alcanzará el

objetivo de la justicia social, mi país reafirma su compromiso con la promoción de estos principios, uno de cuyos pilares es la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Agradecemos al Gobierno la información detallada que ha tenido la amabilidad de proporcionar a la Comisión. De esta información se desprende una clara voluntad política, datos estadísticos y alianzas que reflejan los esfuerzos realizados por este país hermano para dar plena vigencia al Convenio objeto de este caso.

Burkina Faso acoge con satisfacción los resultados obtenidos por el Gobierno y le alienta a continuar en esta línea teniendo en cuenta las observaciones pertinentes de la Comisión de Expertos.

Por lo tanto, la Comisión debería utilizar sus conclusiones para garantizar que la OIT apoye efectivamente los esfuerzos del Gobierno para eliminar el trabajo infantil en Benin.

Miembro empleadora, Guatemala – El presente y el futuro dependen de los niños y las niñas del mundo y es responsabilidad de todos, Gobiernos, trabajadores y empleadores, velar urgentemente por la prevención y la erradicación del trabajo infantil y por la cero tolerancia de sus peores formas.

Estamos tratando hoy un caso muy grave que ya ha sido analizado, no solo por la Comisión de Expertos, sino por otros órganos de tratados del sistema de las Naciones Unidas, quienes han evidenciado y tomado nota con preocupación de la gravedad de la problemática, pero esta es la primera vez que se conoce en esta Comisión, quien tiene la obligación de adoptar medidas ejemplares para poner fin, de una vez por todas, a este flagelo.

El trabajo infantil y sus peores formas deben abordarse de forma integral, de manera que al Gobierno le corresponde adoptar mecanismos de protección social atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, como la informalidad, la pobreza, la falta de acceso a la educación y a la salud, que son condiciones sociales que provocan que las familias recurran al trabajo infantil; y deberá prestar especial atención a las prácticas tradicionales de solidaridad que han sido distorsionadas, transformándose en trabajo infantil, en su explotación sexual, entre otras condiciones preocupantes.

Por ello, es necesario crear empleos formales, productivos y de calidad para los adultos, que ayuden a construir un entorno seguro para los niños, así como la promoción de la educación para todos los niños y niñas como mecanismo para prevenir el trabajo infantil. El caso de Benin es un claro ejemplo de que no es suficiente la promoción de la ratificación universal de los convenios si no se procura su plena implementación, especialmente si se trata de convenios fundamentales. A pesar de que el Gobierno ha expresado que ha emprendido varias acciones para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, es necesario que el diálogo social se materialice en acciones concretas que reduzcan sin dilación las altas cifras de los niños y las niñas vulnerados, acciones sostenibles, eficientes y eficaces abordadas con el apoyo de los interlocutores sociales y contando con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar este objetivo.

Miembro trabajadora, Bélgica - Al igual que la Comisión de Expertos, estamos especialmente preocupados por la persistente explotación de los niños *vidomégons* a través de la trata y la utilización de niños en minas y canteras. En particular, observamos que, según el informe de 2017 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asisten a la escuela y trabajan en los mercados, además de realizar tareas domésticas.

El Gobierno ha tomado algunas medidas, pero no son suficientemente eficaces en la práctica. En particular, deben proseguirse urgentemente los esfuerzos para enjuiciar a los responsables y aplicar sanciones disuasorias.

Las peores formas de trabajo infantil están relacionadas con los bajos ingresos, así como con las dimensiones no financieras de la pobreza, como la inseguridad alimentaria y la mala salud. El trabajo infantil también perpetúa la pobreza de los hogares de generación en generación. Impide el progreso social que depende de una educación y una escolarización adecuadas, y los niños que trabajan no pueden acceder a una escolarización adecuada. Este círculo vicioso debe romperse garantizando en la práctica el acceso universal a la educación.

También es esencial adoptar medidas concretas para abordar la pobreza y la vulnerabilidad socioeconómica de los trabajadores y sus familias. Estas medidas deben basarse en los derechos y situar a los niños y a los trabajadores en el centro de los esfuerzos de intervención para abordar eficazmente su vulnerabilidad.

La aplicación de estas medidas podría permitir a Benin cumplir su compromiso con las Naciones Unidas para alcanzar los ODS, en particular el ODS 8 (trabajo decente) y el ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas), que apuntan específicamente a las peores formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Suiza - La erradicación de las peores formas de trabajo infantil, a la que contribuye el Convenio, es el principio universalmente aplicable a todos los niños menores de 18 años y es uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede una gran importancia a este convenio fundamental, que ha sido ratificado universalmente, pero que todavía requiere un gran esfuerzo de aplicación para eliminar todas las formas de trabajo infantil. La reciente Conferencia Mundial en Durban nos hizo tomar conciencia de la urgencia de intensificar nuestros esfuerzos.

Aunque reconocemos los esfuerzos del Gobierno para eliminar el trabajo infantil y combatir los abusos y la violencia física contra los niños, incluidos los niños *vidomégons*, muchos niños siguen siendo explotados económica y sexualmente y están expuestos a las peores formas de trabajo, a la trata y al trabajo forzoso.

Suiza comparte la profunda preocupación de la Comisión de Expertos y reitera el llamamiento de la Comisión al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso o explotación sexual comercial. Suiza anima al Gobierno a instaurar un sistema para identificar a los niños *vidomégons* y garantizar la escolarización y el trato adecuado de estos niños. También recomienda que se tomen cuanto antes todas las medidas necesarias para investigar a fondo y enjuiciar a quienes se dedican a la trata de menores de 18 años. Los casos de delitos penales deben ser objeto de sanciones suficientemente disuasorias y aplicarse estrictamente a los responsables en todos los casos. La lucha contra la trata de personas que afecta a los niños debe ser lo más intensa posible en todos los países.

También pedimos al Gobierno que siga adoptando, sin demora, medidas eficaces para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de las minas y canteras y en el sector agrícola. Por último, dado que el número de niños menores de 14 años que trabajan sigue siendo elevado, Suiza anima encarecidamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para prevenir y eliminar progresivamente el trabajo infantil en el país.

Miembro trabajador, Senegal - Tomo la palabra en nombre de las organizaciones de trabajadores de África Occidental para elogiar la calidad del trabajo de la Comisión de

Expertos. Tomamos nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno sobre las acciones emprendidas para poner fin al trabajo infantil en la República de Benin.

Sin embargo, cabe señalar que, a pesar de los esfuerzos realizados, nos preocupa profundamente que el fenómeno persista e incluso se agrave, ya que miles de niños, el 88 por ciento de los cuales están en edad escolar, siguen siendo utilizados como mano de obra en trabajos peligrosos, en minas y canteras, en violación del Convenio. Además, observamos la falta de estadísticas fiables sobre el número de niños que han sido protegidos o retirados del trabajo peligroso para sustentar los esfuerzos del Gobierno al respecto.

Instamos al Gobierno a cumplir, en principio y en la práctica, el artículo 7, 2), *a)* y *b)* del Convenio para impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, y prestar asistencia con el fin de retirarlos de estas formas de trabajo.

Para luchar eficazmente contra el trabajo infantil, hay que combatir la pobreza y las desigualdades sociales. Para ello, instamos al Gobierno a aplicar una política eficaz de lucha contra la pobreza y las desigualdades sociales en el marco de una estrategia nacional de protección social, accesible a todos, y que garantice unos ingresos mínimos para todos, en particular para los padres sin recursos que envían a sus hijos a trabajar para asegurar la supervivencia del hogar.

Se trata de instaurar subsidios de seguridad social que incluyan un componente financiero, cobertura sanitaria y apoyo escolar para los niños, y también de aplicar una política de transferencias monetarias mediante un apoyo financiero permanente a los hogares más vulnerables y en colaboración con los interlocutores técnicos, financieros y sociales, como se ha hecho recientemente en Senegal, en colaboración con el Banco Mundial, con una dotación de 43 000 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana para los 500 000 hogares más vulnerables.

También invitamos al Gobierno a que establezca una auténtica política de aprendizaje, regulando y apoyando a los centros de aprendizaje, y garantizando la seguridad social de los aprendices.

Pedimos a la Comisión que colabore con el Gobierno de Benin en la adopción de una política de protección social eficaz e inclusiva para eliminar el trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Malí - Permítanme comenzar con este proverbio de mi país, y cito: «el árbol no debe ocultar el bosque». En efecto, el caso por el que el Gobierno está siendo cuestionado es ciertamente importante, pero ello no debe hacernos perder de vista el inmenso esfuerzo que ha realizado en el marco de la aplicación del Convenio, especialmente mediante la adopción de medidas legislativas e institucionales.

Estos esfuerzos quedan patentes en los comentarios del representante del Gobierno. Sin embargo, dado que el Gobierno no niega la existencia y la gravedad del hecho incriminado, el Gobierno de Malí le anima a perseverar en sus esfuerzos por encontrar soluciones, especialmente en materia de sensibilización.

En conclusión, mi Gobierno pide a la OIT que acompañe a las autoridades gubernamentales de Benin para que puedan hacer frente a sus desafíos.

Miembro trabajadora, Canadá - La educación obligatoria está ampliamente reconocida como uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil y los Gobiernos tienen la obligación de garantizar su aplicación efectiva, lo que incluye asegurar unas condiciones laborales decentes para los docentes.

Los estudios indican que el 48 por ciento de los niños completan la educación primaria en Benin. Uno de los principales obstáculos para ofrecer una educación estable son las condiciones de trabajo de los docentes. Los ínfimos salarios, la precariedad y la inseguridad del trabajo contractual, los destinos en regiones aisladas y la elevada proporción de alumnos por profesor provocan elevados comportamientos de absentismo entre los docentes en las escuelas y contribuyen a la inestabilidad de la fuerza de trabajo docente.

Se calcula que casi el 25 por ciento de los docentes de primaria de Benin realizan otras actividades remuneradas además de su trabajo como profesores, lo que provoca niveles extremos de absentismo docente dejando a los alumnos en las aulas sin profesor. Los docentes contractuales se ausentan con más frecuencia que los que tienen un empleo fijo y con derecho a pensión.

La proporción de alumnos por profesor en Benin, según el último informe de 2018, era de 39 alumnos por profesor, lo que se considera alto en comparación con una media mundial de 24 alumnos por profesor.

La quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil pide que se mejoren los resultados de la enseñanza y el aprendizaje, mediante la contratación de un número suficiente de profesores cualificados para colmar el déficit de docentes y ofreciéndoles buenas condiciones de trabajo y apoyando a los sindicatos de profesores.

El gasto del Gobierno en educación como porcentaje total del producto interno bruto en Benin se situó en el 2,9 por ciento en 2019. El Gobierno debería hacer todo lo posible para alcanzar el objetivo de al menos entre el 4 y el 6 por ciento del producto interno bruto, como recomienda el Marco de Acción de Educación para 2030 de la UNESCO.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno del Camerún ha tomado nota del informe de la Comisión de Expertos y le agradece las observaciones formuladas sobre la aplicación del Convenio de la OIT por parte de la República de Benin. La República de Camerún mantiene su compromiso con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en este sentido, agradece a la delegación de Benin las útiles informaciones que ha tenido la amabilidad de comunicar a nuestra Comisión.

La exposición del Gobierno muestra que, en el marco de la aplicación del citado instrumento, ha emprendido numerosas acciones para combatir todas las formas de trabajo infantil forzoso, así como su explotación sexual comercial. Además, el Gobierno, muy preocupado por el trabajo infantil en las minas y canteras, ha elaborado un documento de política nacional para luchar contra la trata de personas, junto con un plan de acción.

Para convertir estas ambiciones políticas en una realidad tangible, Benin no se ha limitado a adoptar medidas, sino que las ha traducido en acciones, en cuanto a la protección, interviniendo con firmeza en la cadena de sanción de la trata de niños en concierto con las autoridades competentes y las unidades transfronterizas para investigar y sancionar los casos. Todos estos elementos demuestran el compromiso del Gobierno con la erradicación del trabajo infantil.

Por ello, el Gobierno del Camerún felicita y anima al Gobierno hermano de Benin a proseguir los esfuerzos iniciados, en particular en materia de sensibilización y de fortalecimiento de las capacidades de todos los actores, apoyándose en el Llamamiento a la Acción de Durban. Celebra que el Gobierno haya solicitado la asistencia técnica de la OIT y pide a esta que preste su asistencia a Benin para erradicar este flagelo.

Miembro trabajador, Italia – Hablaré en nombre de los trabajadores italianos, alemanes y españoles. A pesar de la adopción de un Plan de acción nacional para 2018-2023, el informe de la Comisión de Expertos destaca la persistencia y el aumento del número de niños que eran víctimas de la trata interna o que estaban sometidos a la trata transnacional con fines de explotación sexual y de trabajo doméstico. Entre 2010 y 2014, casi 3 000 niños trabajaban en 200 explotaciones mineras, el 88 por ciento de los cuales eran niños en edad escolar.

Las conclusiones de la quinta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil celebrada en mayo de 2022 en Durban constituyen el marco más relevante para la adopción de políticas eficaces en un entorno de tripartismo y pleno respeto a las organizaciones sindicales.

En este contexto, con el fin de reforzar la aplicación del Plan de acción nacional, insistimos en la necesidad de reforzar la inspección del trabajo nacional con el fin de garantizar la supervisión de los casos de violaciones, los enjuiciamientos y las condenas.

También reiteramos que el trabajo decente para todos, especialmente para las mujeres, un sistema educativo inclusivo y de calidad y un sistema de protección social adecuado son condiciones esenciales para la eliminación del trabajo infantil y para la protección contra la pobreza, principal causa del trabajo infantil.

Para implementar efectivamente las acciones del Plan de acción nacional, el Gobierno debería no demorar más la creación de empleos decentes y de calidad para los adultos; garantizar la armonización de la edad de escolarización obligatoria con la edad mínima de trabajo; ratificar los Convenios núms. 129 y 189, y, por último, garantizar la aplicación del Código Penal en materia de explotación de la mano de obra infantil.

Miembro gubernamental, Senegal – El Senegal toma nota con gran interés de la información escrita proporcionada por el Gobierno tras su inclusión en la lista de casos individuales examinados por la Comisión. La delegación del Senegal acoge con satisfacción las acciones emprendidas y las medidas adoptadas por Benin en el marco de la lucha contra la trata de niños y el trabajo forzoso. En efecto, el Gobierno ha emprendido numerosas acciones, tanto a nivel institucional como técnico, en colaboración con los servicios de inspección del trabajo, para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de los niños y, más concretamente, los niños *vidomégons*.

Celebramos los esfuerzos realizados por el Gobierno y le pedimos que mantenga el mismo impulso, al tiempo que refuerza las medidas adoptadas hasta ahora. Mantener estas acciones de forma constante y regular permitirá erradicar este flagelo.

Además, el Gobierno del Senegal insta al Gobierno de Benin a mantener y reforzar la cooperación con los países fronterizos y otras partes interesadas para luchar más eficazmente contra las peores formas de trabajo infantil.

Teniendo en cuenta todos los proyectos emprendidos, el Gobierno del Senegal agradece el compromiso expresado por el Gobierno. Invita a la Comisión a tener en cuenta en sus conclusiones las distintas iniciativas y pide también a la OIT que preste asistencia a este Estado Miembro en la ejecución de programas y proyectos que den pleno efecto a los principios establecidos en el Convenio, con vistas a erradicar el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Representante gubernamental – Nos complace constatar los avances en la comprensión del concepto de *vidomégon* por parte de los miembros de la Comisión gracias a nuestra información adicional. Con todo, queremos agradecer a todos los oradores, a los

vicepresidentes, a las delegaciones y a los representantes de las organizaciones internacionales y de las instituciones su aportación, orientación y apoyo.

Puedo asegurarles que el Gobierno está dispuesto a cooperar de forma transparente con la Comisión de Expertos, la OIT y los representantes de la sociedad civil, que, además, prestan una ayuda inestimable a nuestro país con sus intervenciones directas. Damos las gracias a la OIT en particular, a la Unión Europea y a los Gobiernos que mantienen relaciones bilaterales con nuestro país en cuanto al cumplimiento del Convenio.

Queremos destacar que el Gobierno seguirá esforzándose por combatir el trabajo forzoso, la trata de niños y el trabajo en canteras y minas. En realidad, Benin no es un gran país minero, pero tomará las medidas necesarias para retirar a los niños que, por imposición y pobreza, por miseria, están ocupados allí.

En cuanto a la educación, el Gobierno ha establecido la gratuidad de la escolarización para las niñas y los niños en la escuela primaria. El Gobierno ha acompañado esta medida con el desarrollo del comedor escolar, con el fin de beneficiar a los niños necesitados o cuyos padres no tienen los recursos mínimos para garantizar su educación.

En cuanto al fenómeno *vidomégon*: el Gobierno, mediante su Plan nacional de lucha contra el trabajo infantil, movilizará los recursos necesarios para determinar el fenómeno de forma satisfactoria en términos estadísticos.

Con respecto a las sanciones, los textos existen: tenemos una arquitectura jurídica que nos permite hoy iniciar la cadena de sanción. A este nivel, necesitamos asistencia para poder adoptar medidas justas y medidas alternativas para impulsar la completa eliminación del trabajo infantil perjudicial.

En cuanto a la ampliación de la protección social: está recogida en el Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación, que será firmado por el Gobierno en los próximos meses y cuyos ejes prioritarios son el empleo de las mujeres, el empleo de los jóvenes, la protección social de los niños y la promoción de las normas internacionales del trabajo.

A este respecto, como decíamos, reiteramos nuestra voluntad de ratificar los Convenios núms. 129 y 189, para lo cual solicitamos el apoyo pertinente del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo que nos permita facilitar los estudios de cumplimiento.

Por todo ello, solicitamos el apoyo de todos los donantes a través de acuerdos bilaterales y acuerdos multilaterales, para que podamos continuar con nuestra misión y nuestras acciones de forma eficaz.

Ampliar el diálogo social en este sentido es nuestra ambición si queremos tener definitivamente éxito en la labor que hemos iniciado y permitir que los niños sean apartados de las peores formas de trabajo.

En conclusión, esto es lo que podemos decir a los miembros de la Comisión: estamos dispuestos a cooperar, estamos dispuestos a escuchar, e incluso reclamamos, pedimos, reivindicamos —si nos lo permiten— el apoyo de la comunidad internacional, porque el fenómeno del trabajo infantil es un fenómeno global y estratégico.

Miembros empleadores - Como observación final sobre este caso, los miembros empleadores desean agradecer de nuevo al Gobierno la información adicional presentada a la Comisión. Como hemos dicho anteriormente, consideramos que esta información es prometedora y acogemos con satisfacción el firme compromiso expresado por los interlocutores sociales. También agradecemos a los delegados su participación y entendimiento.

Teniendo en cuenta la complejidad de la situación y la prevalencia de muchas de las peores formas de trabajo infantil sobre el terreno, reiteramos nuestra profunda preocupación por este caso. Los miembros empleadores subrayan que no podemos hacer la vista gorda ante ninguna forma de trabajo infantil, más aún cuando los niños son víctimas de abusos, trabajos forzosos y peligrosos, y se ven privados del derecho a la educación.

Debemos considerar que, dado el alcance y la prevalencia de prácticas de las peores formas de trabajo infantil, este caso también tiene un impacto relevante en la recuperación económica y social postpandemia en Benin.

Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y en la facilitación de las transiciones al mercado de trabajo con oportunidades de empleo.

Como se ha señalado anteriormente, nos enfrentamos a la amenaza de que se reviertan años de progreso contra el trabajo infantil, y los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial oponerse a ello y aunar esfuerzos para prevenir y eliminar el trabajo infantil, dando la máxima prioridad a las peores formas de trabajo infantil.

A la luz de la discusión, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno que:

- intensifique sus esfuerzos para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos y que se impongan en la práctica penas suficientemente eficaces y disuasorias, y que informe sobre el número de investigaciones realizadas, enjuiciamientos y condenas impuestas en cumplimiento de la legislación nacional;
- aplique estrategias relativas a la identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables, que mejore la asignación de recursos en relación con la identificación de los niños víctimas de estas prácticas, y que siga informando sobre las medidas adoptadas y sus resultados;
- refuerce las políticas de prevención, retirada, rehabilitación e integración social de los niños y que ponga fin a las prácticas descritas, y que siga informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de estas políticas, y
- garantice el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños e informe sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono escolar.

Tomamos nota de la solicitud de asistencia técnica y financiera del Gobierno y esperamos que Benin siga colaborando con los socios internacionales para el desarrollo, entre ellos la OIT y el UNICEF, con el fin de desarrollar las capacidades de los funcionarios públicos, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para diseñar y aplicar estrategias multidimensionales eficaces y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en Benin, incluida la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, que creen puestos de trabajo de calidad para los adultos, con el fin de contribuir a crear un entorno seguro para los niños. La aplicación efectiva y eficiente y la sostenibilidad de los planes de acción recientemente adoptados y desarrollados es de suma importancia, y los miembros empleadores esperan que los esfuerzos del Gobierno estén a la altura de la tarea.

Los miembros empleadores también esperan que el compromiso del Gobierno siga desarrollándose en cuanto a las medidas concretas para garantizar la protección del importante número de niños y niñas que siguen siendo vulnerables a la trata y a la explotación

comercial, y que pronto podamos ser testigos de los avances en relación con las situaciones descritas.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante del Gobierno de Benin la información escrita y oral que ha podido facilitar. También agradecemos a los oradores sus contribuciones.

La entrega de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños, y el trabajo en minas y canteras en Benin siguen siendo prácticas demasiado generalizadas a día de hoy. A pesar de las iniciativas adoptadas por las autoridades, la persistencia de estas prácticas en el país es especialmente preocupante.

Esto es sin duda una señal de que todas estas iniciativas son insuficientes y deben reforzarse y acompañarse de nuevas iniciativas para poner fin de forma duradera a estas prácticas en el país.

En primer lugar, invitamos al Gobierno a desarrollar todas las herramientas estadísticas necesarias para supervisar la evolución del acogimiento de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños y la ocupación de niños en trabajos peligrosos.

A continuación, el Gobierno intensificará sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso y de explotación sexual comercial, especialmente a los niños *vidomégons*. También se prestará especial atención a las niñas. Entre otras cosas, estos esfuerzos adicionales incluirán: el refuerzo del arsenal jurídico nacional mediante la adopción de los textos legales complementarios necesarios; la sensibilización y la educación de la población sobre los comportamientos correctos a adoptar en la lucha contra el trabajo infantil; la aplicación estricta de los textos que prohíben y protegen a los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Convendría que las autoridades refuercen los recursos, incluidos los de los servicios de inspección, para investigar y enjuiciar con rigor a quienes someten a los menores de 18 años a trabajos forzosos, a la explotación comercial o la explotación sexual, a la trata de niños y al trabajo en las minas y canteras. El Gobierno dispondrá la imposición efectiva de sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

A este respecto, acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de su intención de ratificar el Convenio núm. 129. Las autoridades también proporcionarán a la Comisión de Expertos todos los datos relativos al número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas por trabajo infantil forzoso, explotación comercial, explotación sexual, trata de niños y trabajo en las minas y canteras.

El Gobierno se asegurará de que se adopten medidas eficaces en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de la minería y las canteras. También proporcionará datos estadísticos sobre el número de niños que han sido protegidos o retirados de este tipo de trabajo peligroso. Además, indicará las medidas de rehabilitación e integración social de las que se han beneficiado.

La creación de empleos decentes y el refuerzo de los mecanismos de protección social en el país ayudarán a evitar que los padres se planteen entregar a sus hijos a un tercero o que tengan que depender del trabajo de sus hijos para mantener a sus familias.

Reforzar los recursos del sistema educativo, incluyendo la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes, también será fundamental para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Las autoridades también se asegurarán de que se apliquen medidas específicas para la rehabilitación y la integración social de los niños que han sido víctimas de abusos en el marco de su acogida, que han sido víctimas de la trata o que han sido apartados de la escuela para realizar trabajos peligrosos.

El Gobierno velará por que todas estas recomendaciones se apliquen en estrecha consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de establecer las sinergias necesarias para una acción eficaz y decisiva contra estas prácticas.

Para poner en práctica todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Con el fin de coordinar las acciones necesarias para resolver los problemas abordados, también se buscarán sinergias con otras agencias de las Naciones Unidas, y en particular con el UNICEF, con vistas a ejecutar estas recomendaciones.

También pedimos al Gobierno que informe exhaustivamente a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, sobre las iniciativas emprendidas para dar efecto a las recomendaciones de nuestra Comisión.

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.

Al tiempo que tomó nota de las iniciativas adoptadas por el Gobierno para abordar las cuestiones relativas a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de las prácticas persistentes y generalizadas de niños *vidomégons*, de la venta y la trata de niños y de los niños que trabajan en minas y canteras.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **desarrollar un sólido mecanismo estadístico que permita un seguimiento eficaz de la evolución de las prácticas de los niños *vidomégons*, la venta y la trata de niños y los niños que trabajan en minas y canteras;**
- **fortalecer sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso y de explotación sexual comercial, en particular de los niños *vidomégons*, prestando especial atención a las niñas. Estos esfuerzos deben robustecer el marco jurídico, mediante la adopción de los textos legales necesarios, la sensibilización y la educación en relación con la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y la aplicación de las disposiciones que prohíben las peores formas de trabajo infantil;**
- **reforzar la capacidad, incluida la de las inspecciones, para llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos de las personas que someten a los niños a las peores formas de trabajo infantil, incluidos la explotación sexual comercial, la venta y la trata y los trabajos peligrosos, especialmente en minas y canteras, y garantizar que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias;**
- **comunicar información sobre el número de investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones impuestas por el delito de someter a los niños a las peores formas de trabajo infantil, incluidos la explotación sexual comercial, la venta y la trata de niños y el trabajo peligroso, especialmente en minas y canteras;**

- **adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de las minas y canteras y aportar datos estadísticos sobre el número de niños librados de este trabajo peligroso y proporcionar información relacionada con las medidas de rehabilitación e inserción social;**
- **garantizar el acceso a la enseñanza básica gratuita a todos los niños, especialmente a los de familias pobres y desfavorecidas, sobre todo a las niñas, y a los niños de las zonas rurales;**
- **reforzar las medidas de rehabilitación e inserción social de los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, de explotación sexual comercial, de la venta y la trata de niños y de los que realizan trabajos peligrosos, y**
- **desarrollar un plan de acción multidisciplinar en un plazo determinado, con la asistencia técnica de la OIT y en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil con las competencias y los conocimientos pertinentes, incluido el UNICEF.**

La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para avanzar hacia la plena erradicación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental – El Gobierno de Benin toma nota de las conclusiones adoptadas por la Comisión.

No obstante, confía que la cuestión del «*vidomégon*» se reexaminará a nivel gubernamental con la participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones sociales para llegar a un entendimiento mutuo. Como decíamos, el concepto de *vidomégon* ha evolucionado mucho y tenemos en cuenta los comentarios y observaciones que se han hecho al respecto.

En cuanto a la escuela, como hemos señalado, la escuela ya es gratuita para las niñas y los niños en la enseñanza primaria. No obstante, el Gobierno seguirá esforzándose en este ámbito para racionalizar y relativizar los malentendidos que tal vez puedan volver a surgir en este ámbito. En este contexto, el Gobierno cuenta con la comunidad internacional, con la cooperación y con la asistencia de la OIT para lograr este fin.

Les agradecemos la valoración de la Comisión por su comprensión de los problemas de los países en desarrollo con recursos limitados.

China (ratificación: 2006)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de China ha tomado nota de las observaciones formuladas en el informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de China. El Gobierno concede gran importancia a dichas observaciones y ha realizado estudios sobre las mismas

con los departamentos pertinentes, los gobiernos locales y los interlocutores sociales. A continuación se presenta una nota complementaria:

Las leyes, los reglamentos y las prácticas vigentes en China se ajustan plenamente a los principios del Convenio, que consisten principalmente en promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. El Gobierno de China otorga al empleo la máxima prioridad y considera que contribuye al bienestar de su pueblo. China adopta una política de empleo proactiva, que se basa en la cooperación amistosa y la consulta igualitaria con los interlocutores sociales, en línea con las políticas nacionales de desarrollo económico y social. China concede una gran prioridad a los derechos laborales de los trabajadores. Se han adoptado una serie de medidas políticas, que han permitido a los trabajadores disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. China ha alcanzado los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 de las Naciones Unidas diez años antes de lo previsto. En el artículo 3 de la Ley del Trabajo de China se establece que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, derecho a remuneración por su trabajo, al descanso y las vacaciones, a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, a la formación profesional, a la seguridad y asistencia social, a presentar conflictos laborales para su resolución y otros derechos relacionados con el trabajo establecidos por la ley». La Ley del Trabajo contiene dos capítulos especiales sobre «Promoción del empleo» y «Formación profesional», en los que se especifican con detalle los requisitos. En el artículo 12 de la Ley del Trabajo se prescribe que «no se discriminará en el empleo a ningún trabajador, independientemente de cuales sean el grupo étnico al que pertenezca, su raza, su sexo o sus creencias religiosas». En el artículo 3 se establece que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, tener derecho a remuneración por su trabajo…». La igualdad de derechos en el empleo es una base importante para la subsistencia y el desarrollo de los trabajadores, y está amparada por la ley. En el artículo 3 de la Ley de Promoción del Empleo de China se dispone que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación de acuerdo con la ley. Al buscar empleo, los trabajadores no serán objeto de discriminación por razón de su origen étnico, raza, sexo, creencias religiosas, etc.». En el artículo 21 se establece que «[e]l Estado apoya el desarrollo de la economía regional, fomenta la cooperación entre las diferentes regiones y coordina de forma integral los esfuerzos para el aumento equilibrado del empleo en las diversas zonas. El Estado respalda a las zonas donde residen minorías étnicas en sus esfuerzos por desarrollar la economía y aumentar el empleo». En el artículo 28 se establece que «los trabajadores de todos los grupos étnicos gozan de los mismos derechos con respecto al trabajo. Cuando una unidad empleadora contrate personal, tendrá debidamente en cuenta a los trabajadores de las minorías étnicas de conformidad con la ley». En el artículo 4, capítulo II, del Reglamento relativo a los servicios de empleo y gestión del empleo de China se reitera que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo de acuerdo con la ley. No podrá discriminarse a ningún trabajador en el empleo por motivos de etnia, raza, sexo, creencias religiosas, etc. En el artículo 20 se establece que los folletos o anuncios de contratación publicados por las unidades empleadoras no podrán tener un contenido discriminatorio. En el artículo 25 se exige que las agencias públicas de empleo ofrezcan a los trabajadores consultas gratuitas sobre políticas y reglamentos relativos al empleo, información sobre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, orientación profesional y servicios de introducción al empleo. En el artículo 58 se prohíbe que las agencias de empleo publiquen información sobre el empleo con contenido discriminatorio. El 20 de abril de 2022, la 34.ª sesión del Comité Permanente de la 13.ª Asamblea Popular Nacional revisó la Ley de la República Popular China sobre Educación Profesional, en cuyo artículo 5 se establece que «los ciudadanos tienen derecho a recibir educación profesional con arreglo a la ley». En el artículo 11 se establece que «[e]l Estado aplica

un sistema por el que los trabajadores reciben la educación profesional necesaria antes de ser contratados o de ocupar un puesto de trabajo». En las «Opiniones y orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y de los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo» (MOHRSS [2021] núm. 56) se prevé claramente la aplicación de un sistema de empleo justo y la eliminación de la discriminación en materia de empleo. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China (MOHRSS) aplicará con seriedad las políticas para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores en las nuevas formas de empleo. La legislación china, que prohíbe explícitamente la discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de derechos de los trabajadores con respecto al empleo, se ha reflejado plena y eficazmente en las prácticas judiciales. Al margen de la discriminación por motivos de etnia, raza, sexo y creencias religiosas, tal y como se establece en la Ley del Trabajo, los trabajadores que sufren discriminación por otras razones también pueden iniciar acciones legales y obtener reparación de conformidad con la ley. Por ejemplo, el Tribunal Popular de Hangzhou examinó recientemente un caso de litigio, conocido como *Yan contra la empresa*, relativo a la igualdad de derechos en el empleo. En la sentencia se señalaba que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo en virtud de la ley, y que los empleadores no deben discriminar a nadie a la hora de contratar personal. En este caso, Yan sufrió un trato diferenciado por parte de la empresa debido a su lugar de residencia, lo que socava el derecho de Yan a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Se violó el derecho a la igualdad en el empleo de Yan. Por lo tanto, se ordenó a la empresa que pagara una indemnización a Yan por el daño moral y que presentara una disculpa oral y una disculpa pública a través de un periódico de ámbito estatal.

Las leyes y prácticas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang se ajustan a los requisitos del marco jurídico nacional de China y a las exigencias del Convenio. Al igual que cualquier otra provincia, región o municipio de China, Xinjiang aplica la legislación nacional, como la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo, dentro de un marco jurídico nacional unificado, sigue los principios de igualdad en el empleo e igualdad de trato y propicia el trabajo decente promoviendo el crecimiento económico que crea puestos de trabajo. Los reglamentos administrativos subnacionales, las normas departamentales y los documentos normativos de la región autónoma están en consonancia con los principios de las leyes nacionales y se ajustan a los principios y las exigencias del Convenio. El empleo de mayor calidad es siempre una prioridad absoluta. En primer lugar, se ha establecido un sistema de políticas activas para la promoción del empleo. Xinjiang ha fomentado la vinculación efectiva entre las políticas de empleo y las políticas económicas. El gobierno local ha evaluado exhaustivamente, a la hora de formular las principales políticas fiscales y tributarias, financieras, industriales, comerciales, de inversión y regionales, las repercusiones de estas en el empleo, el entorno laboral y los riesgos de desempleo, y promueve la vinculación entre el crecimiento económico y la expansión del empleo, y la coordinación entre la mejora estructural y la transformación del empleo. En segundo lugar, se trata de aplicar políticas de apoyo que abarquen todo el proceso de empleo para todo tipo de trabajadores. Con objeto de apoyar el desarrollo económico y social, Xinjiang ha adoptado una serie de medidas de acuerdo con la ley para animar a los trabajadores a conseguir puestos de trabajo en empresas, a crear sus propios negocios, a aceptar un empleo flexible y a participar en la formación profesional, al tiempo que proporciona diversos servicios públicos. En tercer lugar, se requiere aplicar políticas de apoyo al empleo fomentando el espíritu empresarial. Xinjiang ha seguido profundizando en la reforma para la racionalización de la administración, mediante la delegación de poderes y la mejora de los servicios públicos, ha mejorado constantemente el entorno empresarial, ha abierto canales para la creación de empresas y la creación de riqueza, ha estimulado y protegido el espíritu empresarial, y ha animado a más entidades sociales a realizar innovaciones y crear empresas. En cuarto lugar, se ha tratado de proporcionar un acceso

equitativo a los servicios de empleo. Xinjiang ha proporcionado servicios públicos básicos de empleo de forma gratuita, que abarcan consultas sobre políticas, el registro del empleo y desempleo, la orientación profesional y la introducción al empleo, así como la capacitación técnica y empresarial, tanto para empleadores como para solicitantes de empleo, con el fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo. La región ha promovido la creación de un mercado de recursos humanos unificado, abierto, competitivo y organizado, ha potenciado la flexibilidad del empleo orientado al mercado y la iniciativa de los trabajadores a la hora de elegir su propio puesto de trabajo, y ha fomentado la libre movilidad de los trabajadores entre regiones (incluso entre regiones de dentro y fuera de Xinjiang y entre zonas interiores de Xinjiang), sectores y empresas. El gobierno local ha establecido plataformas de información para seguir la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de recursos humanos, ha estudiado y recopilado información sobre las competencias que se necesitan con urgencia, ha gestionado los expedientes de los trabajadores móviles y ha ampliado los canales de servicio público en línea. Se ha introducido un sistema de formación profesional permanente para todos los trabajadores urbanos y rurales con el fin de ayudarles a mejorar su empleabilidad y su capacidad para crear sus propias empresas. Xinjiang ha creado una plataforma de servicios públicos de empleo e iniciativa empresarial, «Internet plus»; ha puesto en marcha una red informativa de servicios públicos de empleo que cubre las zonas urbanas y rurales y todo tipo de colectivos; ha ampliado el alcance del «libre servicio»; ha promovido el envío de solicitudes, tramitaciones y comentarios por medios electrónicos; y ha facilitado el uso de las tecnologías de la información en los servicios de empleo e iniciativa empresarial y en todo el proceso de gestión para mejorar continuamente la capacidad y la calidad de los servicios públicos de empleo. Más de la mitad de la población de Xinjiang está formada por minorías étnicas, y es un deber básico del Gobierno proteger su derecho a un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones y en los términos que establece la ley. Las políticas mencionadas que se aplican en Xinjiang se enmarcan en el sistema estatal de promoción del empleo y son similares a las de otras regiones de China. Se ha tenido en cuenta el desarrollo económico y social general de Xinjiang a la hora de aplicar estas políticas, que se han formulado mediante el diálogo y la consulta con diversos departamentos gubernamentales e interlocutores sociales.

Conclusión. Desde la ratificación del Convenio, en 2007, el Gobierno de China ha reforzado la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, ha cumplido seriamente las exigencias del Convenio, ha mejorado continuamente su sistema jurídico y ha alcanzado logros positivos para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de trato para los trabajadores. En particular, en cuanto a la promoción y protección de los derechos laborales de las minorías étnicas, se ha logrado un rápido desarrollo en todas las zonas pobladas por minorías, incluida Xinjiang, como se ha reconocido ampliamente. Por ejemplo, en 2018, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial confirmó los esfuerzos y logros del Gobierno de China en el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El Gobierno de China mantendrá su compromiso inquebrantable de garantizar la igualdad de oportunidades laborales y profesionales y la igualdad de trato para los trabajadores de todas las etnias en todo el país, y se presta a impulsar la cooperación internacional en materia de empleo sobre la base de la equidad y el respeto mutuo. Cabe señalar que en los últimos años, con el pretexto de «proteger los derechos humanos», algunos países y organizaciones han boicoteado y sancionado abiertamente productos y empresas de Xinjiang, lo cual no está justificado, y es una actitud irresponsable y completamente errónea, que no solo priva a todos los grupos étnicos de Xinjiang de la oportunidad de trabajar, obtener un empleo y recibir una remuneración por el mismo, sino que también viola el principio básico de respeto a los derechos humanos, especialmente el derecho a la subsistencia y al desarrollo.

Esto incumple los requisitos básicos del Convenio relativos a la lucha contra la discriminación, va en contra del enfoque centrado en las personas que se defiende en la Declaración del Centenario de la OIT y va en detrimento de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 de las Naciones Unidas, así como de una recuperación socioeconómica inclusiva, sostenible y resiliente. Además, cabe señalar que ciertos materiales recibidos por la Comisión de Expertos son fabricados por organizaciones que niegan abiertamente la soberanía territorial de China y pretenden dividir su territorio, algunas de las cuales incluso tienen estrechos vínculos con actividades terroristas. Las infundadas acusaciones conllevan evidentes intenciones políticas y no se ajustan en absoluto a los hechos. China acoge con satisfacción la cooperación y el diálogo entre los Estados Miembros y la Comisión de Expertos, que debe basarse en el principio de respeto a la soberanía y la integridad territorial de los Estados, tal como se establece en la Carta de las Naciones Unidas. Los alegatos que incumplen claramente la Carta de las Naciones Unidas no deberían servir de base para las observaciones finales de la Comisión.

Discusión por la Comisión

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - En 2018, como es preceptivo, el Gobierno chino presentó una memoria sobre la aplicación del Convenio. En 2020 y 2021, respondimos oportunamente en dos ocasiones a las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la situación en términos de aplicación. En agosto de 2021, este Gobierno presentó documentación en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos.

Hemos tomado nota de las observaciones formuladas en el informe anual de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de China. Los departamentos gubernamentales pertinentes, junto con las regiones e interlocutores sociales interesados, lo han estudiado detenidamente, y lamentan profundamente que China haya sido incluida en la lista de casos que debe examinar la Comisión. En especial, no entendemos por qué la Comisión de Expertos lo ha señalado con una «doble nota a pie de página». En realidad, la legislación china se ajusta plenamente a las disposiciones del Convenio sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, que se han aplicado efectivamente en todo el país. El Gobierno chino desea aprovechar esta oportunidad para aclarar la situación y restablecer la verdad.

La Constitución china, la Ley del Trabajo, la Ley del Contrato de Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo, la Ley de Seguro Social, la Ley de Educación, la Ley de Formación Profesional y otras leyes, prescriben claramente el respeto y la protección de los derechos laborales de todos los ciudadanos, el mantenimiento de los derechos legítimos de los trabajadores, y los intereses y el fomento del trabajo decente.

La legislación china establece claramente la igualdad de derechos en el empleo y la ocupación. Tanto en la Ley del Trabajo como en la Ley de Promoción del Empleo se dispone que no se discriminará en el empleo a ningún trabajador, independientemente de su etnia, raza, sexo o creencias religiosas. En la Ley de Promoción del Empleo se prohíbe además el rechazo de un candidato por ser portador de enfermedades infecciosas, incluida la hepatitis B. Los Gobiernos a todos los niveles han creado un entorno propicio para la igualdad en el empleo y la eliminación de la discriminación. Los trabajadores de todos los grupos étnicos gozan de derechos laborales en igualdad de condiciones. Varios documentos normativos, como el Reglamento sobre servicios de empleo y gestión del empleo, el Reglamento sobre la administración de los servicios de contratación en línea, las Directrices sobre la salvaguardia de los derechos laborales en las nuevas formas de empleo, prohíben la discriminación de los

trabajadores en razón de su etnia, raza, sexo o religión, y establecen que la información sobre la contratación en línea no debe incluir contenidos discriminatorios, ni las empresas deben fijar condiciones discriminatorias que sean ilegales.

A través de las inspecciones de rutina, el examen de material escrito y la recepción de quejas, los inspectores del trabajo hacen cumplir la legislación y los reglamentos relacionados con el trabajo y la seguridad social, salvaguardando el derecho de los trabajadores a la igualdad en el empleo de acuerdo con la ley.

El Poder Judicial chino, a través de las sentencias, sanciona los actos que violan el derecho a la igualdad en el empleo. Así, todo trabajador ordinario está protegido y se siente tratado con justicia y equidad. Por ejemplo, el Tribunal Popular de Hangzhou dictó sentencia en el caso *Yan contra la empresa*, declarando que los empleadores no deben discriminar a nadie en razón de su lugar de residencia, y ordenó a la empresa que indemnizara económicamente al Sr. Yan por el daño moral y que presentara una disculpa verbal y una disculpa pública a través de un medio de comunicación de ámbito estatal.

A finales de 2020, China había llevado a buen fin, como estaba previsto, la ardua tarea de reducir la pobreza en la nueva era. Salieron de la pobreza los 98,99 millones de pobres de las zonas rurales según el estándar actual. A medida que el mundo entra en la última década de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030, China ya ha logrado el objetivo relacionado con la pobreza antes de lo previsto. El efecto de la eliminación de la pobreza es especialmente notable entre los integrantes de las minorías o en las regiones concentradas; de los 31,21 millones de personas que salieron de la pobreza, una gran parte de ellas lo hicieron gracias al empleo. El Gobierno chino, junto con sus interlocutores sociales, ha proporcionado formación y orientación profesionales a personas dispuestas a trabajar pero que carecen de destrezas profesionales o que tienen un acceso reducido a los canales de información. Estas se han beneficiado de los servicios públicos básicos de empleo al igual que los habitantes de otras regiones de China, y han conseguido salir de la pobreza gracias al trabajo duro.

Hemos tomado nota de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en su observación sobre la aplicación del Convenio en Xinjiang. Me gustaría ceder la palabra al representante del Gobierno local de Xinjiang, que presentará los hechos reales en cuanto a la promoción de la igualdad en el empleo y la ocupación y la creación de más oportunidades de trabajo.

Interpretación del chino: **otro representante gubernamental** - Soy un cuadro uigur que trabaja en el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social de Xinjiang. Llevo mucho tiempo trabajando en la promoción del empleo, participando tanto en la elaboración de políticas de empleo como en actividades de promoción del empleo. Y lo que es más importante, he sido testigo de cómo el pueblo de Xinjiang se ha enriquecido con el trabajo duro.

Mi región natal, Xinjiang, está situada cerca de la frontera noroeste del país. Durante mucho tiempo, debido a factores naturales e históricos, su base económica era muy insuficiente para apoyar el empleo. La población local también sufría de una baja empleabilidad, lo que se traducía en una tasa de empleo relativamente baja y unos ingresos muy limitados. En los últimos años, bajo la dirección del Gobierno central, el Gobierno de Xinjiang, junto con los interlocutores sociales, ha realizado grandes esfuerzos para promover la igualdad en el empleo y garantizar de forma efectiva los derechos laborales de los trabajadores de todas las etnias de Xinjiang.

En primer lugar, nos esforzamos por crear un entorno laboral justo. Hemos establecido un sistema sólido y completo de política de empleo. En Xinjiang, se aplican de forma continuada una estrategia en la que se prioriza el empleo y una política activa de empleo. También hemos adoptado las Reglas de Aplicación de la Ley de Promoción del Empleo de Xinjiang, que proporcionan una garantía institucional sólida en términos de igualdad de derechos y condiciones de empleo. El empleo se ha incrementado de forma constante de 2014 a 2020. La fuerza de trabajo ha pasado de 11,35 millones a 13,56 millones, lo que representa un aumento del 19,5 por ciento. El crecimiento anual del empleo en las zonas urbanas fue de 470 000 personas.

También se ha establecido en Xinjiang un sistema público de servicios de empleo sólido y justo, que abarca tanto las zonas urbanas como las rurales. Entre los servicios gratuitos que se prestan tanto a empleadores como a trabajadores, se encuentran el asesoramiento en materia de políticas, el registro del empleo y el desempleo, la orientación profesional, la colocación, la formación profesional y empresarial, así como otros servicios básicos, destinados a promover oportunidades de empleo justas. Hemos dado todo el protagonismo a los mercados en la regulación del empleo y la promoción de la libre circulación de trabajadores entre regiones, sectores y empresas. Hemos creado una plataforma de servicios públicos para el empleo y la iniciativa empresarial, «Internet+», que proporciona a los trabajadores servicios de empleo prácticos, mejora la accesibilidad y amplia las oportunidades de empleo y los ingresos. Entre 2014 y 2020, la renta disponible per cápita de los residentes de zonas urbanas de Xinjiang ascendió de 23 200 yuanes a 34 800 yuanes, y la renta disponible per cápita de los residentes de zonas rurales aumentó de 8 724 yuanes a 14 000 yuanes.

Además, en Xinjiang se ha establecido y aplicado ampliamente un sistema de formación profesional permanente que abarca a todo tipo de personas. Está orientado al mercado y al empleo, y abarca en el ámbito de la formación a todos los trabajadores de zonas urbanas y rurales, como trabajadores de empresas, trabajadores rurales y grupos con dificultades para encontrar empleo, subvencionando la formación profesional, ofreciendo formación y oportunidades a cada trabajador, y mejorando constantemente su empleabilidad. A través de la formación, los trabajadores han llegado a dominar al menos una destreza profesional, y la gran mayoría ha obtenido certificados profesionales, certificados por nivel de destreza profesional o certificados de aptitud especial, lo que ha aumentado significativamente su capacidad de encontrar un empleo.

En segundo lugar, se han realizado esfuerzos para garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores en el empleo. A este respecto, en las actividades de promoción del empleo se respeta siempre la voluntad de los trabajadores. Al proporcionar servicios de empleo, el Gobierno de Xinjiang se asegura de que los trabajadores puedan trabajar y vivir de forma independiente y con comodidad. Para ello, se realizan encuestas periódicas sobre la disposición de los trabajadores a trabajar, para estar al tanto de las necesidades de los trabajadores en cuanto a su ubicación, puesto, remuneración y condiciones de trabajo. Los departamentos del Gobierno de Xinjiang se ponen en contacto con numerosos empleadores para recopilar información sobre la oferta y la demanda de empleo, y la publican oportunamente a través de múltiples canales con el fin de proporcionar información a los trabajadores en aras del empleo voluntario y la libre elección de la ocupación. Una vez entendidas plenamente la disposición para el empleo y las necesidades de formación del público, los departamentos gubernamentales proporcionan servicios más específicos para satisfacer las necesidades concretas de los diversos trabajadores, y se esfuerzan por lograr una concordancia precisa entre los trabajadores y los puestos de trabajo para aumentar la satisfacción de estos y la estabilidad en el empleo.

Se garantiza de forma efectiva la igualdad de derechos laborales de los trabajadores. El Gobierno de Xinjiang toma medidas para asegurar que no se discrimine a ningún trabajador por su etnia, región, género o creencias religiosas, ni se les restrinja el acceso a ofertas de trabajo en función de si residen en zonas urbanas o rurales ni de su procedencia, su sector o su situación. En cuanto a la garantía de los derechos laborales de las mujeres, el Gobierno de Xinjiang se ha esforzado por eliminar los obstáculos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y ha formulado políticas de apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres. En 2021 se crearon 477 400 nuevos puestos de trabajo en ciudades y pueblos, de los cuales 215 200 fueron para mujeres, lo que representa el 45 por ciento. En cuanto a la salvaguardia de los derechos laborales de las personas con discapacidad, hemos velado por reforzar la formación profesional, impulsar el empleo centralizado y los empleos públicos protegidos, promover activamente el empleo por cuotas, así como fomentar y apoyar sus múltiples formas de empleo. A finales de 2021, 181 000 personas con discapacidad tenían un empleo en todo Xinjiang, lo que representa el 58 por ciento del total de este grupo en edad de trabajar.

Se presta gran atención al empleo de grupos clave. El Gobierno de Xinjiang se centra en la fuerza de trabajo rural joven y desempleada, ofreciendo puestos de trabajo locales, cerca de su domicilio, como vía principal, y anima y orienta a la fuerza de trabajo rural a trabajar en ciudades, empresas, parques industriales y cooperativas agrícolas. El Gobierno local desarrolla activamente los sectores con un alto coeficiente de mano de obra, como la industria textil y la confección, la transformación de productos agrícolas y otros sectores de servicios, como la restauración, el turismo y el comercio, para crear puestos de trabajo adecuados para ellos. Xinjiang ha consolidado los resultados relativos a la disminución de la pobreza, ya que 1,058 millones de trabajadores pobres salieron de la pobreza gracias al empleo a finales de 2020, y 1,0823 millones de personas que salieron de la pobreza seguían estando empleadas en 2021. El Gobierno de Xinjiang ha reforzado los servicios de asistencia para las personas con dificultades para encontrar empleo y procedentes de familias en las que ningún miembro está empleado, y ha seguido mejorando las políticas de asistencia para promover diversas formas de empleo, como el empleo en empresas, el trabajo por cuenta propia flexible y la iniciativa empresarial. Las personas con dificultades, como las personas mayores o poco cualificadas, y las de familias en las que ningún miembro trabaja de las zonas urbanas, fueron colocadas en empleos públicos protegidos, resolviéndose así eficazmente los problemas de empleo de estos grupos.

En tercer lugar, se han salvaguardado los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Se garantizan los derechos de los trabajadores al descanso, las vacaciones y la seguridad en el trabajo. Se ha seguido estrictamente la normativa nacional pertinente según un sistema de 8 horas de trabajo al día y 40 horas a la semana. Si un empleador necesita ampliar la jornada laboral, debe consultar con el sindicato y los trabajadores en cuestión de conformidad con la ley y conceder tiempo libre o pagar una compensación. Los trabajadores tienen garantizado el derecho a las vacaciones y los días de descanso establecidos, como la Fiesta de la Primavera, Eid ul-Fitr y Eid al-Adha.

También se garantizan los derechos de los trabajadores al seguro social. Aplicamos ampliamente el régimen de seguro universal, promovemos y orientamos activamente a los grupos clave, como los trabajadores de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores que migran dentro del país de las zonas rurales a las urbanas, los trabajadores con horarios flexibles y los que están ocupados en nuevas formas de empleo, para que participen en el régimen de seguridad social y se esfuercen por lograr una cobertura total.

Seguimos mejorando el mecanismo de protección de los derechos e intereses de los trabajadores. Se ha implantado completamente el sistema de contratos laborales y se han aclarado los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Hemos perfeccionado el mecanismo de consultas tripartitas con la participación de representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores, y construimos activamente unas relaciones laborales armoniosas. Potenciamos el papel de los sindicatos en la salvaguardia de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. También velamos por reforzar eficazmente la inspección del trabajo y la mediación y el arbitraje de los conflictos, con objeto de tratarlos a tiempo. Nos ocupamos de las infracciones evidentes de la legislación laboral de acuerdo con la ley, y llevamos a cabo una supervisión especial de las infracciones más importantes, con objeto de proteger eficazmente los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Un viejo proverbio uigur dice: «Los cultivos crecen frondosos y verdes cuando llueve, y la gente es más feliz cuando trabaja». En esta tierra de Xinjiang, el trabajo ha cambiado nuestras vidas y ha traído felicidad. En el futuro, gracias a nuestro duro trabajo, las personas de todos los grupos étnicos de Xinjiang tendrán una vida más dulce y días más prósperos, verán realizados sus sueños y darán paso a un mañana mejor. Quedan todos ustedes invitados a visitar nuestro Xinjiang para que lo vean con sus propios ojos cuando se presente la oportunidad.

Miembros trabajadores - El caso de China, Convenio núm. 111, es un caso de doble pie de página y China ratificó este Convenio en 2006. Se trata de un caso muy grave que implica el trabajo forzoso patrocinado por el Estado e impuesto a toda una población debido a su etnia y religión. Por lo tanto, estamos de acuerdo con la decisión de la Comisión de Expertos de señalar este caso con una doble nota a pie de página.

No ser objeto de discriminación es un derecho humano fundamental, y la Comisión de Expertos ha explicado que la no discriminación en el empleo es esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo, con el fin de desarrollar todo su potencial y realizar sus propias aspiraciones. En el Convenio se exige a los Estados Miembros que lo ratifican que adopten una política nacional de igualdad para eliminar la discriminación. Se define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

Como ha señalado la Comisión de Expertos, las leyes y los reglamentos de China no proporcionan una definición de «discriminación», ya sea directa o indirecta, ni parecen abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se definen en el artículo 1, 3) del Convenio. Se ha determinado que el concepto de raza que contempla el Convenio se aplica también a las comunidades lingüísticas o a los grupos minoritarios cuya identidad se basa en características religiosas o culturales, como en este caso. Los Estados ratificantes tienen la obligación de impedir la conducta física, verbal o no verbal basada en la raza que atente contra la dignidad de los trabajadores, o que cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

El Gobierno de China no solo no promueve la no discriminación en el empleo y la ocupación, sino que viola activamente estos derechos a gran escala en el caso de la población uigur. En Xinjiang viven aproximadamente 13 millones de uigures y otros grupos turcos o musulmanes. Aunque constituyen la mitad de la población de Xinjiang, son una población minoritaria en el conjunto de China. El Gobierno de China ha argumentado que la población uigur constituye una amenaza para la seguridad interna y, por tanto, ha puesto en marcha

programas, entre los que se encuentran los denominados de mitigación de la pobreza, de formación profesional, de reeducación mediante el trabajo y de desradicalización, como forma de castigo colectivo. Una característica clave de estos programas es la imposición de trabajo forzoso u obligatorio a más de 1 millón de personas, incluso en campos de internamiento y prisiones de Xinjiang, y en los lugares de trabajo de toda la región y el país.

El sistema se mantiene mediante una amplia vigilancia digital y física en la región, en la que las autoridades utilizan sistemas muy extendidos y superpuestos para vigilar de cerca a la población, así como la recogida masiva de datos biométricos.

En el marco del llamado plan de mitigación de la pobreza del Gobierno, se forma a los trabajadores rurales para que trabajen en la industria manufacturera, por ejemplo, en el sector textil y de la confección. Con objeto de garantizar que estas personas tengan las competencias necesarias para trabajar en las fábricas, se les obliga a seguir una formación. Este programa se rige a través de un centro de formación centralizado en el que se da prioridad al idioma chino, la disciplina de trabajo y las maniobras militares. Toda resistencia a asistir a estos centros de formación se considera un signo de extremismo y puede implicar el internamiento en campos de reeducación, con lo que esa amenaza implícita está siempre presente.

La población rural se ha resistido a incorporarse al sector manufacturero durante muchos años. Por tanto, es poco probable que gran parte de la población uigur tome libremente la decisión de incorporarse a la fuerza de trabajo manufacturera. Según las entrevistas con exdetenidos, a los trabajadores de las minorías que formaban parte del plan de mitigación de la pobreza se les amenazaba con el internamiento si se negaban a trabajar en una fábrica textil o de ropa. Las prácticas de obligar a estas personas a asistir a un entrenamiento de tipo militar, de vigilar a todos los miembros de la comunidad y amenazarlos implícita y explícitamente con detenerlos, y de pagar un salario inferior al mínimo sin dar la posibilidad de que el trabajador abandone el empleo constituyen claramente trabajo forzoso.

De manera independiente pero en paralelo con el Plan público de mitigación de la pobreza de China, el Gobierno también ha adoptado una política pública de reeducación. Se trata de un sistema extrajudicial que funciona al margen de la justicia penal y de los sistemas penitenciarios ordinarios. Muchos de los motivos de estas detenciones residen en que los individuos han viajado al extranjero, han solicitado un pasaporte, se han comunicado con personas en el extranjero y rezan regularmente. Los documentos del Gobierno afirman que las minorías reeducadas liberadas formarán parte de la nueva fuerza de trabajo manufacturera y se espera que ayuden al Gobierno a cumplir con sus requisitos relativos a las cuotas.

Tanto el Plan público de mitigación de la pobreza como la política pública de reeducación son programas de reeducación organizados, cuyas instalaciones son campos de internamiento, donde hay comisarías, altos muros circundantes con torres de observación, un sistema de vigilancia y control y sistemas de intercomunicación que generalmente se encuentran en las prisiones. El programa de reeducación se centra en maniobras de tipo militar, cursos de chino y adoctrinamiento con la expectativa de que las personas renuncien a su religión y su cultura.

El material detallado que se hizo público hace apenas un par de semanas documentaba la extensión y la brutalidad de los campos de internamiento, e incluía una memoria caché con miles de fotos de personas recluidas en programas de detención masiva. Los documentos revelan que los guardias han recibido órdenes de «disparar a matar» a quienes intenten escapar. Se trata de una orden que resultaría extraño dar en un centro de formación profesional, lo que hace dudar de las afirmaciones del Gobierno. Otros documentos revelan

que las órdenes de ampliar los centros de detención en Xinjiang procedían directamente del ámbito nacional.

Algunos uigures forman parte de la población penitenciaria tradicional en lugar de entrar en el sistema de internamiento, a menudo por delitos cuestionables. Por ejemplo, la Empresa de Producción y Construcción de Xinjiang (XPCC) administra su propio sistema de prisiones y fábricas. La XPCC obliga a su propia población penitenciaria a realizar actividades comerciales, principalmente en la recolección y producción de algodón. La XPCC fue la empresa que estableció la industria algodonera de Xinjiang y algunas estimaciones sugieren que casi el 34 por ciento de la producción total de algodón de China procede del trabajo forzoso que se impone en sus prisiones.

Gran parte de este algodón, producido por trabajadores penitenciarios, va a parar a las cadenas de suministro mundiales y se encuentra en las prendas que usan personas de todo el mundo.

El Gobierno también ofrece incentivos a las empresas para que incorporen a estas poblaciones uigures a sus actividades. Las empresas que forman o emplean a los detenidos pueden recibir subvenciones. El Gobierno de Xinjiang ha ofrecido subvenciones e incentivos para animar a las empresas de propiedad china a construir fábricas, e invertir en ellas, alrededor de los recintos de formación profesional. El Gobierno también permite a estas empresas pagar a los trabajadores un salario inferior al mínimo de la región. A estas empresas se les ha concedido una exención fiscal de cinco años, subvenciones para la formación de trabajadores, terrenos, almacenes, transporte y electricidad.

Decenas de miles de uigures y otras minorías étnicas también han sido trasladados desde Xinjiang a fábricas del este y el centro de China. Esto forma parte de un plan de traslado de trabajadores patrocinado por el Estado, anunciado como «Ayuda de Xinjiang». Este plan de ayuda de Xinjiang permite a las empresas abrir fábricas satélite en Xinjiang o contratar a trabajadores uigures para sus fábricas situadas fuera de esta región.

Además, las fábricas de fuera de la región uigur del Programa de Ayuda de Xinjiang tienen recintos similares, con torres de observación, alambradas de espino, vallas de púas, etc. Las fábricas que forman parte de este programa son proveedoras de algunas de las mayores empresas mundiales de ropa y tecnología.

El Gobierno de China ha negado durante años la existencia de toda forma de persecución de la población uigur y ha tachado a las voces críticas de «enemigos de China», pero las pruebas son abrumadoras. Incluso ahora, cuando la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, concluyó su visita a China, señaló que no podía evaluar la situación de los derechos humanos del pueblo uigur.

Las autoridades chinas han hecho todo lo posible para orquestar su visita. Entre otras cosas, difundieron una cita falsa en la que «felicit[aba] a China por proteger los derechos humanos», algo que, como aclaró su Oficina, nunca se dijo.

La magnitud de esta situación es profundamente preocupante. Deploramos los esfuerzos del Gobierno de China por imponer responsabilidades a las organizaciones de empleadores y de trabajadores relativas a la desradicalización. El Gobierno debe cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de trabajo y derechos humanos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quieren empezar agradeciendo a los representantes del Gobierno sus exhaustivos y pertinentes comentarios formulados hoy ante nuestra Comisión, así como la información proporcionada por escrito.

En cuanto a los antecedentes, China ha ratificado un total de 26 convenios, entre ellos 4 convenios fundamentales, 2 convenios de gobernanza y 20 convenios técnicos. China ratificó el Convenio que hoy debatimos en 2006. Observamos que es la primera vez que la Comisión de Expertos presenta sus observaciones sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica por parte de China. También constatamos que la Comisión de Expertos ha señalado este caso con una doble nota a pie de página. Esta es la primera vez que tenemos la oportunidad de discutir este caso en la Comisión de manera tripartita. Esta ocasión coincide con la visita oficial a China de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, de la que ha regresado recientemente. En su declaración del 28 de mayo, la Sra. Bachelet indicó que durante su visita planteó preguntas y preocupaciones sobre la aplicación de medidas de lucha contra el terrorismo y de desradicalización en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y en particular acerca de sus repercusiones sobre los derechos de los uigures y de otras minorías predominantemente musulmanas y turcas, objeto del caso que estamos debatiendo hoy.

Además, Michelle Bachelet señaló que no podía evaluar plenamente la magnitud de los centros de formación educativa y profesional, y planteó al Gobierno la falta de supervisión judicial independiente del funcionamiento del programa.

Durante su visita, señaló en su declaración que el Gobierno de China le había asegurado que el sistema de centros de formación educativa y profesional se había desmantelado. En dicha declaración, la Sra. Bachelet alentó al Gobierno a emprender una revisión exhaustiva de todas las políticas de lucha contra el terrorismo y de desradicalización para asegurarse de que cumplan plenamente las normas internacionales de derechos humanos y, en particular, de que no se apliquen de manera arbitraria o discriminatoria.

Los miembros empleadores también toman nota del hecho de que, sobre la base de la declaración de la Sra. Bachelet, se acordó establecer un grupo de trabajo para facilitar unos intercambios y una cooperación sustantivos entre su Oficina y el Gobierno mediante reuniones en Beijing y Ginebra, así como reuniones virtuales. El objetivo de crear este grupo de trabajo es el de organizar una serie de debates de seguimiento sobre áreas temáticas específicas que abarcan, entre otras, el desarrollo, la mitigación de la pobreza, los derechos humanos, los derechos de las minorías, las empresas y los derechos humanos, la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos, el espacio digital y los derechos humanos, la protección judicial y legal y los derechos humanos, así como otras posibles cuestiones.

Confiamos, al igual que la Sra. Bachelet expresó en su declaración, en que la creación de este grupo de trabajo permita un compromiso estructurado de su Oficina con el Gobierno de China en torno a una serie de cuestiones relacionadas con los derechos humanos, y esperamos recibir más información al respecto.

Los miembros empleadores recuerdan que, en el artículo 2 del Convenio que hoy se discute, se exige que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

En el presente caso, observamos que la Comisión de Expertos ha identificado tres cuestiones principales que, en esencia, son las siguientes: en primer lugar, la definición y la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, que hacen referencia a los artículo 1, 1), *a)* y 3) del Convenio; los alegatos de discriminación por motivos de raza, religión, ascendencia nacional y origen social contra las minorías étnicas y religiosas en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, que remiten a la aplicación de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio,

y por último, la tercera cuestión, la igualdad de oportunidades y de trato de las minorías étnicas y religiosas, incluidos los funcionarios, relativa a los artículos 2 y 3 del Convenio.

Con respecto a la primera cuestión, los miembros empleadores toman nota de la evaluación de la Comisión de Expertos sobre la Ley del Trabajo, de 1994, y la Ley de Promoción del Empleo, de 2007, en la que indica que estas leyes no prevén una definición de «discriminación», ni directa ni indirecta, y que ninguno de los dos textos legislativos parece abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación definidos en el artículo 1, 3) del Convenio.

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que tome medidas para incluir en estas leyes una definición clara y exhaustiva de «discriminación» y para garantizar que cubren todos los motivos de discriminación identificados en el artículo 1 del Convenio, en concreto la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social.

Los miembros empleadores observan que no parece que la estructura jurídica identificada por la Comisión de Expertos defina la discriminación. Por lo tanto, observamos que es necesario garantizar que la definición de «discriminación» se incluya de forma clara y completa, en los términos del artículo 1, 1), *a)* del Convenio.

Asimismo, los miembros empleadores señalan que es importante garantizar que los motivos de discriminación contemplados en el artículo 1, pero que aún no se mencionan en la legislación laboral del Gobierno, concretamente el color, la ascendencia nacional, el origen social y la opinión política, se recojan explícitamente en las leyes respectivas. Además, los miembros empleadores opinan que es necesario que el Gobierno aclare en estas leyes que el hecho de prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación abarca también la discriminación en el acceso al empleo y la formación profesional.

En cuanto a la segunda cuestión, la de los alegatos de discriminación, nos preocupan las graves acusaciones según las cuales los miembros de las minorías étnicas y religiosas de Xinjiang, que pertenecen a la etnia uigur y a otros grupos turcos o musulmanes, son objeto de discriminación por razón de su etnia y religión. Tomamos nota de la explicación del Gobierno sobre sus diversos reglamentos y políticas de erradicación de la pobreza que no son discriminatorios. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en cuanto a los métodos aplicados y su efecto discriminatorio sobre el empleo y las oportunidades, así como acerca del trato de las minorías étnicas y religiosas en esta región.

Tomamos nota en especial de la referencia de la Comisión de Expertos al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) y sus observaciones sobre la situación en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. El CERD recomendó que el Gobierno investigara sin demora y de forma exhaustiva e imparcial todas las denuncias de elaboración de perfiles criminológicos por razones raciales, étnicas y religiosas. A este respecto, los miembros empleadores también toman nota de los alegatos y la información comunicada tanto por la CSI como por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio en esta región, así como de la política establecida por el Gobierno en diversos documentos normativos y de política.

Los miembros empleadores toman nota de la explicación del Gobierno sobre sus diversas normativas y políticas, incluidas las relativas a la erradicación de la pobreza. No obstante, los miembros empleadores deben expresar su preocupación por los métodos aplicados, las repercusiones de los objetivos gubernamentales establecidos y su efecto discriminatorio directo e indirecto en las oportunidades de empleo y el trato de las minorías étnicas y religiosas. Los miembros empleadores recuerdan que en el Convenio se exige la formulación

y la adopción de una política nacional de igualdad con miras a eliminar todo tipo de discriminación y define este concepto como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por lo tanto, terminaré mi intervención inicial recordando que en el artículo 3 del Convenio también se establece una serie de obligaciones específicas con respecto al diseño de una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Las Partes en el Convenio deben derogar toda disposición legal y modificar toda práctica o instrucción administrativa que sea incompatible con este requisito del Convenio.

Interpretación del chino: **miembro trabajador, China** - Las observaciones que ha recibido la Comisión de Expertos sobre ciertas cuestiones no reflejan la situación real de China. La Ley del Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo y otras leyes y reglamentos de China establecen claramente que los trabajadores deben disfrutar en igual medida del derecho al empleo, a la elección de la ocupación y a la remuneración por su trabajo. China también ha adoptado una serie de medidas políticas para proteger ampliamente la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En el curso de su formulación y aplicación, se ha consultado a los sindicatos y trabajadores de China. Los trabajadores de China sienten los efectos y beneficios de estas leyes y políticas. Para proteger el derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades en materia de empleo y su derecho a la igualdad de trato, los sindicatos chinos se han esforzado en varios ámbitos, a saber:

1) promovemos cuestiones legislativas y participamos en ellas pidiendo la promulgación de nuevas leyes y opinando sobre las existentes;

2) supervisamos el cumplimiento de la legislación realizando inspecciones sectoriales o enviando avisos o cartas que contienen sugerencias a los empleadores;

3) también participamos en la formulación de las políticas nacionales enviando propuestas sindicales a la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino y emitiendo opiniones sobre la conferencia tripartita u otras reuniones conjuntas interministeriales nacionales, y

4) además, realizamos amplias actividades de sensibilización para promover la no discriminación en el lugar de trabajo.

Todos estos esfuerzos han recibido un fuerte apoyo y una respuesta positiva por parte del Gobierno. Creemos que las leyes, los reglamentos y las prácticas de China se ajustan plenamente al Convenio. Esperamos que la Comisión tenga debidamente en cuenta nuestras opiniones.

Interpretación del chino: **otro miembro trabajador, China** - Soy trabajador y miembro de un sindicato. En Xinjiang, la igualdad en el empleo y la ocupación de todas las etnias está protegida por la Constitución y las distintas leyes. Nuestras normativas y políticas administrativas locales siguen los principios legales del Estado, que protegen la igualdad de derechos de los trabajadores independientemente de su etnia o creencias religiosas. Las empresas de Xinjiang firman contratos de trabajo con sus trabajadores de acuerdo con la ley, garantizando un salario justo, tiempo libre, vacaciones pagadas y seguridad social. En mi empresa, los trabajadores están cubiertos al 100 por ciento por contratos laborales. La legislación y las prácticas están en consonancia con los objetivos y los requisitos del Convenio y redundan en beneficio de trabajadores como nosotros.

Como trabajador de una minoría étnica, me siento seguro en la vida y en el trabajo gracias a la garantía que ofrecen la legislación y las prácticas chinas. Nací en una aldea rural pobre, dejé la escuela después de la secundaria y no pude encontrar un trabajo estable. Sin embargo, más tarde, gracias a la buena política estatal, el Gobierno me ofreció muchas oportunidades de trabajo y formación. Una vez dotados de los conocimientos necesarios, tenemos muchas más oportunidades en cuanto a la elección de sectores y empresas. En 2009, tuve la suerte de que me contratase una empresa del sector energético y químico. La formación que recibí y las experiencias adquiridas en el trabajo me han convertido en un trabajador calificado en el ámbito de los hornos. Hoy tengo una hija y un hijo y vivo feliz. Hay muchos casos como este a mi alrededor.

Muchos trabajadores ordinarios de Xinjiang creen firmemente que es gracias a la plena garantía de la igualdad en el empleo y de trato que ofrecen la legislación y las políticas nacionales por lo que hemos conseguido disfrutar de una vida feliz gracias al trabajo diligente. En Xinjiang, todos los trabajadores como yo aprecian su trabajo. También valoramos las oportunidades de trabajar en diversas profesiones y de recibir formación en el trabajo. Para ser honestos, nosotros, los trabajadores ordinarios de Xinjiang, estamos realmente en contra de esos países y organizaciones poco amistosos que han causado dificultades a nuestras empresas imponiendo sanciones unilaterales. Como resultado, muchas empresas locales han recortado o detenido la producción o, incluso, han quebrado. Muchos de mis amigos trabajadores han perdido su empleo y sus ingresos. Sus familias tienen dificultades y problemas para llegar a fin de mes. Esto es verdaderamente trágico y es lo que realmente nos priva de la igualdad de derechos en materia de empleo y de trato.

Pido encarecidamente a la OIT y a su Comisión que mantengan la objetividad y la imparcialidad, distinguiendo lo correcto y lo incorrecto, y condenando a esos países y organizaciones por sus actos irresponsables y por la distorsión de los hechos. Con su labor, pueden ayudarnos a nosotros, los trabajadores de Xinjiang, a disfrutar realmente de la igualdad de derechos en materia de empleo y de trato, y a restablecer la estabilidad y la tranquilidad en nuestra vida en general y en el trabajo en particular. Esta es la aspiración de los trabajadores de a pie de Xinjiang.

Interpretación del chino: **miembro empleadora, China** - Me complace dirigirme a la Comisión en nombre de los empleadores chinos. Como organización de empleadores que representa a las empresas chinas, la Confederación de Empresas de China (CEC) se dedica a orientar a las empresas para que actúen de acuerdo con la ley y sean proactivas en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales.

Las leyes y reglamentos de China constituyen una importante garantía para la eliminación de la discriminación laboral. También son un requisito previo como garantías para la aplicación de los convenios de la OIT. Las disposiciones jurídicas pertinentes que existen en China proporcionan apoyo legal a la lucha contra la discriminación en el empleo y la profesión.

La Constitución china establece que los ciudadanos son iguales ante la ley, y tienen el derecho y el deber de trabajar. La Ley del Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo, la Ley de Educación, la Ley sobre la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres y la Ley de Autonomía Étnica Regional, así como las normas departamentales de regulación local, han abordado todas las cuestiones relativas a la igualdad en el empleo y la ocupación.

El artículo 3 de las disposiciones generales de la Ley del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a ser contratados y a elegir ocupaciones en igualdad de condiciones, a obtener una remuneración por su trabajo, a descansar, a disfrutar de vacaciones y permisos, a recibir protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a

recibir formación y capacitación profesional, a disfrutar de seguridad y bienestar social y a presentar solicitudes para la resolución de conflictos laborales y otros derechos laborales, tal y como prevé la ley.

El artículo 12 dispone que los trabajadores no deben ser discriminados en el empleo por su nacionalidad, raza, sexo o creencias religiosas. La Ley de Promoción del Empleo, adoptada en 2008, dedica un capítulo entero a la igualdad en el empleo. La Ley también prevé que el Gobierno, a todos los niveles, debe crear un entorno laboral justo, eliminando la discriminación en el empleo, formulando políticas y tomando medidas para apoyar a quienes tienen dificultades en el empleo. En el proceso de contratación, tanto los empleadores como las agencias de empleo deberán ofrecer a los trabajadores igualdad de oportunidades y condiciones de empleo justas. No realizarán ningún acto discriminatorio.

En cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes, la CEC coopera activamente con el Gobierno en la mejora de las prácticas de las empresas. Además, desempeñamos un papel activo en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y en el impulso del empleo a través de múltiples canales y métodos. Animamos a las empresas a realizar consultas colectivas y a establecer relaciones laborales armoniosas. Asimismo, instamos a las empresas a cumplir con sus responsabilidades sociales de formular estrategias de recursos humanos con miras a lograr la igualdad de remuneración por un trabajo igual y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, con el fin de mejorar su competitividad y su capacidad de desarrollo sostenible. Las confederaciones de empresas de Xinjiang también participan activamente en nuestras actividades, y alientan a las empresas locales a contratar a los trabajadores de acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, a aplicar políticas de igualdad de remuneración por un trabajo igual, y a crear puestos de trabajo y promover la economía local y el desarrollo social.

Desde que China ratificó el Convenio, en 2007, la CEC ha cooperado con la OIT y otras organizaciones internacionales. Hemos desempeñado un papel importante en la organización de cursos de formación para empresas y organizaciones representativas, incluidas las organizaciones de empleadores —también a nivel de empresa— con el fin de promover la aplicación de los Convenios fundamentales de la OIT y difundir el contenido del Convenio núm. 111. Estas actividades han tenido un papel importante en la sensibilización, la aplicación de políticas de recursos humanos sólidas y la creación de empresas eficientes y respetuosas con la familia. Además, hemos editado y publicado las directrices pertinentes y contribuido al establecimiento de un sistema para lograr un lugar de trabajo exento de discriminación.

Parte de la información presentada a la Comisión de Expertos contiene alegatos cuya intención política es evidente y que no concuerdan con los hechos. Parecen estar más relacionados con la cuestión principal de la salvaguardia de la soberanía nacional, la seguridad y la integridad territorial de China. La cooperación y el diálogo entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT deben basarse en el respeto de la soberanía nacional y de la integridad del territorio, tal y como establece la Carta de las Naciones Unidas. Los alegatos relacionados con Xinjiang que son incompatibles con el espíritu de la Carta de las Naciones Unidas no deberían convertirse en la base para que la Comisión de Expertos realice sus observaciones finales.

El Gobierno chino se adhiere al enfoque centrado en las personas y se esfuerza por lograr un desarrollo de mayor calidad, más eficaz, más equitativo, más sostenible y más justo. Nosotros, como empleadores chinos, también estamos dispuestos a contribuir aún más al desarrollo económico y social del país. Al mismo tiempo, queremos reforzar la comunicación y

la cooperación con las organizaciones de empleadores de varios países en nuestro esfuerzo conjunto por promover empresas sostenibles.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de expresarme en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a la siguiente 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.

Alentamos activamente a que se ratifiquen y apliquen universalmente los convenios internacionales fundamentales en materia de trabajo. Apoyamos a la OIT en el papel primordial que desempeña en la elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios internacionales en particular.

El principio de igualdad y de no discriminación es un elemento central del derecho internacional relativo a los derechos humanos y del derecho laboral, así como a nivel de la Unión Europea. El Convenio núm. 111 establece este principio en el mundo del trabajo y el empleo y en el ejercicio de una actividad profesional.

Aprovechamos esta ocasión para discutir la aplicación del Convenio en China. Hemos leído con suma atención el informe de la Comisión de Expertos y hemos escuchado atentamente las intervenciones de la delegación de China.

Durante la 23.ª Cumbre bilateral Unión Europea-China, los dirigentes discutieron la situación de las relaciones bilaterales, examinaron los ámbitos de interés comunes y exploraron las maneras de garantizar unas relaciones comerciales más equilibradas y recíprocas.

Estos últimos años, China ha realizado notables esfuerzos para reducir la pobreza, y mejorar el acceso a la salud y la educación y, más en general, la situación social de sus ciudadanos. Hemos tomado nota de la información comunicada por el Gobierno y hemos examinado atentamente las disposiciones de la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo. Sin embargo, apoyándonos en particular en las observaciones de la Comisión de Expertos, expresamos nuestra preocupación por su efecto discriminatorio directo o indirecto en las oportunidades de empleo, debido a su aplicación inadecuada y a los métodos establecidos con miras a la consecución de sus objetivos declarados, en particular en lo que respecta a las personas que pertenecen a minorías étnicas o religiosas en China.

Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre las lagunas normativas existentes en la legislación nacional, y subrayamos la importancia de una definición jurídica clara e integral de «discriminación» (tanto directa como indirecta) que permita cubrir todos los aspectos del empleo y de la actividad profesional. Recordamos que la ausencia de discriminación es esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen estando profundamente preocupados por la discriminación aparente en materia de derechos humanos y de derechos laborales en China. En particular, nos preocupa sumamente la situación en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, especialmente la existencia de una amplia red de campamentos de reeducación política, el recurso continuo al trabajo forzoso, la vigilancia generalizada, la ausencia de libertad de circulación, y las restricciones sistemáticas de la libertad religiosa o de las creencias de los uigures y de las personas pertenecientes a otras minorías religiosas en la región.

Tomamos nota con suma inquietud del clima de intolerancia, que propicia la discriminación en materia de empleo y ocupación y el trabajo forzoso de las minorías étnicas y religiosas de Xinjiang que trabajan en las fábricas de esta región y de otras provincias, incluida la aplicación continua del reglamento de Xinjiang sobre la lucha contra la radicalización. Nos sumamos plenamente a la solicitud de la Comisión de Expertos de modificar las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales pertinentes con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional.

Reiteramos nuestro llamamiento a China para que cumpla con sus obligaciones dimanantes del Convenio, que prevé que el Gobierno debe garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación para todos, también en lo que respecta a los grupos étnicos y religiosos en China, en particular en Xinjiang, el Tíbet y Mongolia interior.

Acogemos con agrado la decisión de la Asamblea Popular Nacional de China de aprobar la ratificación de los Convenios núms. 29. y 105, y esperamos que la legislación china se ajuste plenamente a estos convenios sobre el trabajo forzoso, y que estos se apliquen de manera efectiva. Esperamos que esta etapa fundamental en la protección de todos los trabajadores lleve menos tiempo que la aplicación efectiva del Convenio.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a seguir colaborando con China en los foros bilaterales y multilaterales, en el marco de los esfuerzos que despliega para aplicar plenamente este Convenio.

Si la Comisión de Aplicación de Normas decidiera solicitar una misión de investigación tripartita de alto nivel, consideraríamos útil esta misión con objeto de apoyar al Gobierno en su obligación de poner en práctica efectivamente las conclusiones de esta Comisión.

Por último, al tiempo que toma nota de la naturaleza no inquisitiva de la misión a China de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Sra. Michelle Bachelet, de la semana pasada, lamentamos que su acceso a las organizaciones independientes de la sociedad civil, a los defensores de los derechos humanos y a los centros de detención haya sido limitado. Seguimos pidiendo a China el acceso significativo, sin restricciones y sin vigilancia, de los titulares de un mandato en el marco de los procedimientos especiales de las Naciones Unidas, de los expertos internacionales independientes, de los periodistas y de los diplomáticos extranjeros a Xinjiang, al Tíbet y a otras regiones de China.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos del Canadá y de **Australia**. Agradecemos a la Comisión de Expertos su informe. El Canadá y Australia comparten la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos por los alegatos de discriminación en el empleo, incluidas las prácticas de trabajo forzoso, que afecta a las minorías étnicas y religiosas en Xinjiang.

El Canadá y Australia se toman muy en serio la cuestión de las políticas de discriminación orientadas a las minorías étnicas y religiosas, en particular su intersección con el trabajo forzoso y la formación profesional involuntaria. Hemos expresado activamente nuestra preocupación por la situación de los uigures y otras minorías en Xinjiang en foros como este.

Cada vez más datos empíricos ponen de relieve violaciones sistémicas de los derechos humanos impulsadas por el Estado, a menudo con el falso pretexto de luchar contra el terrorismo y el extremismo violento. El Canadá y Australia siguen alarmados por las detenciones arbitrarias masivas, el trabajo forzoso, la reeducación política forzosa, la vigilancia represiva y las acusaciones de tortura y malos tratos.

Al mismo tiempo, tomamos nota del anuncio por China de su ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Esperamos con interés que se tomen medidas significativas con miras a su plena aplicación, incluida la conformidad de China con la definición de la OIT de «trabajo forzoso» y su adopción de las recomendaciones de la Comisión de Expertos encaminadas a responder a las preocupaciones expresadas en este informe.

Sin embargo, al tiempo que toman nota de la gravedad de las políticas discriminatorias, tal como se describen en este informe de la OIT y como lo indican los Relatores Especiales de las Naciones Unidas, el Canadá y Australia piden actualmente que se establezca una misión tripartita de alto nivel y que se conceda a la misma un acceso sin restricciones a Xinjiang antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de apoyar la aplicación por China del Convenio núm. 111 y de informar al respecto. Instamos a China a examinar sus políticas con miras a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y a derogar o revisar su legislación y sus prácticas de discriminación en el empleo contra las minorías raciales y religiosas en Xinjiang.

Incumbe a todos los Miembros poner fin a estos déficits graves y persistentes de derechos laborales. Exhortamos a todos los Miembros a que contribuyan a garantizar que la OIT siga estando al frente a la hora de encarar los principales problemas relacionados con los derechos humanos en todo el mundo. Confiamos en que China tome en serio las preocupaciones expresadas aquí, dé curso a las recomendaciones que formulará esta Comisión, y coopere con la OIT para impedir la discriminación continua en materia de empleo y las prácticas de trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka acoge con agrado los continuos esfuerzos desplegados por el Gobierno de China para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Encomiamos asimismo la reciente decisión de China de ratificar los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT.

Comprendemos que, desde la ratificación del Convenio, en 2007, el Gobierno chino ha reforzado la cooperación con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, ha cumplido con seriedad los requisitos del Convenio, ha mejorado continuamente su ordenamiento jurídico, y ha alcanzado logros positivos al garantizar iguales oportunidades de empleo y la igualdad de trato de los trabajadores.

Tomamos nota de las importantes medidas adoptadas por el Gobierno de China a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo a través de las disposiciones de su legislación laboral nacional aplicadas en todas las regiones de China, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Apoyamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno de China para garantizar la libertad de empleo y los derechos laborales de todos los grupos étnicos, también en la región de Xinjiang, y alentamos a que se entable un diálogo abierto y constructivo sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Reconocemos asimismo el establecimiento de un mercado de recursos humanos competitivo, y la promoción de la libre circulación de los trabajadores entre las regiones.

Pedimos en este contexto que la Comisión adopte un enfoque equilibrado, técnico y objetivo en lo que respecta a China.

Miembro trabajadora, Indonesia - Queremos subrayar que lamentamos profundamente que la política y los métodos aplicados por el Gobierno de China hayan tenido efectos discriminatorios en las oportunidades de empleo y en el trato étnico de las minorías étnicas y religiosas en el país.

También señalamos, tal como ha indicado la Comisión de Expertos, que la legislación y la política en China generan un clima de intolerancia, que aumenta la discriminación en materia de empleo y ocupación. Las minorías étnicas y religiosas en la región de Xinjiang no gozan de igualdad de derechos en cuanto a la no discriminación en el empleo.

Las políticas relacionadas con el empleo adoptadas y llevadas a cabo por las autoridades regionales y nacionales en la región de Xinjiang están dirigidas a minorías étnicas y religiosas. La formación profesional, la reubicación de la fuerza de trabajo y los programas de mitigación de la pobreza tienen por objeto la lucha contra la radicalización y la conversión ideológica de las minorías étnicas y religiosas. Estas medidas están respaldadas por políticas estatales en el contexto de la lucha contra el terrorismo. Los uigures y los musulmanes son el principal objetivo por motivos de raza, religión, y características sociales y culturales. Esto se indica en las normas sobre la lucha contra la radicalización de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, en su versión emendada en 2018. Estas se reflejan y se establecen sistemáticamente en los planes de trabajo y las políticas de las autoridades regionales y nacionales.

El Convenio, en su preámbulo, 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 en igualdad de oportunidades». A este respecto, instamos al Gobierno a que aplique las recomendaciones de la Comisión de Expertos y revise sus política nacionales y regionales a fin de eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto limitar el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Ponemos de relieve que el Gobierno tiene la obligación de cumplir las normas internacionales sobre derechos humanos y laborales, y de aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en consonancia con su mandato.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - El Gobierno de los Estados Unidos comparte la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por las políticas establecidas en la República Popular China de cara a los uigures y los miembros de otros grupos minoritarios étnicos y religiosos Xinjiang. Concretamente, las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de relieve políticas discriminatorias que permiten la detención arbitraria de miembros de estos grupos con fines evidentes de reeducación. También nos preocupan las políticas que alientan, o instan, a las empresas y sindicatos a participar en tales prácticas abusivas.

La República Popular China presentó información en respuesta a estas preocupaciones explicando que sus políticas son no discriminatorias y voluntarias, y tienen por objeto mitigar la pobreza. Sin embargo, los documentos de política de la República de China disponibles públicamente y los incontables testimonios de las víctimas, que detallan la contratación coercitiva, las limitaciones de libertad de circulación y de la comunicación, y la vigilancia continua, muestran claramente las violaciones sistémicas de los derechos humanos y laborales.

Es grave que la República Popular China no esté tomando medidas contra la detención arbitraria de más de 1 millón de uigures y miembros de otros grupos minoritarios étnicos y religiosos, incluidas aproximadamente 100 000 personas que pueden estar trabajando en condiciones de trabajo forzoso tras su detención en campamentos de internamiento.

Instamos a la República Popular China a que ponga fin inmediatamente a las políticas discriminatorias y los abusos contra los grupos minoritarios. Con ese fin, le instamos a que tome medidas eficaces para:

- aplicar plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos;
- recurrir a la asistencia técnica de la OIT, también para aplicar efectivamente los Convenios núms. 105 y 29 tras su ratificación, y
- aceptar una misión tripartita de alto nivel para seguir investigando los alegatos, y proporcionar acceso pleno y sin obstáculos, incluido un acceso significativo, ilimitado y no supervisado, a todas las organizaciones pertinentes, las personas y los lugares implicados en el sistema de detención.

Las políticas y las prácticas existentes en la República Popular China infringen claramente sus obligaciones dimanantes del Convenio núm. 111 y los compromisos establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Consideramos fundamental incluir las conclusiones de la Comisión en un párrafo especial del informe.

Miembro gubernamental, Etiopía - Mi delegación quisiera expresar su agradecimiento al representante gubernamental de la República Popular China por su declaración sobre la aplicación del Convenio. Hemos tomado nota de la información comunicada por el Gobierno en relación con la política de empleo proactiva que ha adoptado, basada en la cooperación y la consulta amistosa con los interlocutores sociales, y en la coordinación con las políticas nacionales de desarrollo social y económico.

El Gobierno chino también ha informado a esta augusta asamblea de que, al igual que todas las demás provincias, regiones y municipios en China, la Región Autónoma Uigur de Xinjiang aplica la legislación nacional en el contexto de un marco jurídico unificado, se rige por los principios de la igualdad en el empleo y de trato, y facilita el trabajo decente al promover el crecimiento económico que crea empleos.

Nos complace escuchar que estos están en consonancia con los principios de las leyes nacionales y en conformidad con los principios y los requisitos del Convenio. Además, los organismos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas, como el CERD, han reconocido los esfuerzos y logros del Gobierno de China en lo que respecta al cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

En vista de lo anterior, consideramos que los esfuerzos realizados por la República Popular China hasta la fecha están orientados a la plena aplicación del Convenio objeto de esta discusión. Para concluir, confiamos en que esta Comisión y sus conclusiones tomen en consideración la información esencial proporcionada por el Gobierno, así como todos los comentarios constructivos y la discusión mantenida en esta sesión.

Interpretación del ruso: **miembro trabajadora, Belarús** - Hemos escuchado atentamente los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la aplicación del Convenio por China. Creemos que la legislación y la práctica están plenamente en consonancia con los principios del Convenio. Las medidas adoptadas en China por los interlocutores sociales permiten a los trabajadores beneficiarse plenamente de un régimen de igualdad en materia de empleo y ocupación. Existen una serie de disposiciones que refuerzan claramente el derecho de las personas al trabajo y al empleo, y también se indica claramente que, con independencia del

grupo étnico, la raza, el sexo o la religión, ningún trabajador puede ser objeto de discriminación en este ámbito del empleo.

En la legislación y en la práctica, el Estado apoya el desarrollo de las economías regionales y fomenta la cooperación entre las regiones para el desarrollo del empleo en diferentes regiones. El Estado respalda estos ámbitos en lo relativo a las poblaciones étnicas al desarrollar la educación y la industria y, con respecto a la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, también consideramos necesario poner de relieve el cumplimiento de la legislación del país y de los requisitos del Convenio. Al igual que en todos los países, las regiones se rigen por las leyes nacionales, se atienen al principio de no discriminación en el trabajo, y facilitan el trabajo decente a través del crecimiento económico y de la creación de empleo. Dada la situación, consideramos necesario prestar atención al hecho de que los interlocutores sociales en China se centren en el desarrollo económico y social, garantizando el empleo y la igualdad para los trabajadores. Otros países y organizaciones están tratando de luchar contra los progresos del Estado, introduciendo sanciones y boicoteando los productos provenientes de la región de Xinjiang. Esto no solo priva a las minorías étnicas de la oportunidad de trabajar y de ser recompensadas por su trabajo, sino que también menoscaba el derecho fundamental a prosperar y a vivir. Esto es algo que estamos escuchando en la OIT, que socava los principios de la OIT y los ODS. La comunidad internacional, incluida la OIT, debería escuchar la voz de los trabajadores de Xinjiang y defender sus derechos, incluido el derecho a la igualdad de acceso al trabajo.

Miembro gubernamental, Cuba - La delegación gubernamental cubana agradece la presentación realizada por China. Las informaciones aportadas por la delegación de ese país, de las cuales tomamos nota, contienen elementos de actualización sobre diversos asuntos y describen la voluntad del Gobierno para continuar avanzando en su territorio en la aplicación de los aspectos previstos en el Convenio y el trabajo con la OIT.

Cuba ha enfatizado en diversas ocasiones en la OIT la importancia de conceder a los Gobiernos el tiempo y espacio necesarios para trabajar junto a los actores pertinentes en el marco de su legislación nacional y en el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de los instrumentos de la OIT. Consideramos que deben analizarse de forma imparcial las políticas de apoyo al empleo y la no discriminación implementadas en el país, entre otros aspectos relacionados. Debe hacerse evitando la politización y los enfoques punitivos, ya que estas prácticas no favorecen nuestros debates. La OIT ha sido siempre un foro de soluciones y de consenso, de diálogo amplio e inclusivo, donde la opinión y el consentimiento de los países concernidos resultan esenciales. Creemos en el diálogo tripartito y las soluciones negociadas.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tras el informe de la Comisión de Expertos sobre el incumplimiento por China del Convenio, el Reino Unido está profundamente preocupado por la abundante información sobre un programa generalizado y sistemático de trabajo forzoso en Xinjiang que afecta a la minoría uigur y a otras minorías turcas y musulmanas. Siguen apareciendo nuevas pruebas que revelan la magnitud y la gravedad de las violaciones de los derechos humanos en la región, incluso en los propios documentos del Gobierno chino. Con el fin de aplicar eficazmente las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos, hacemos un enérgico llamamiento al Gobierno chino para que acepte una misión tripartita de alto nivel en Xinjiang.

Instamos al Gobierno chino a que conceda todas las facilidades necesarias para que la misión pueda llevar a cabo sus funciones de forma significativa y sin trabas, al igual que hicimos antes de la reciente visita de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los

Derechos Humanos. Solicitamos que esta misión tenga lugar antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en 2023.

Además, sugerimos que el Gobierno chino recurra sin demora a toda la asistencia técnica disponible para garantizar el cumplimiento integral del Convenio en la legislación y en la práctica. Solicitamos que el Gobierno chino proporcione información detallada y completa sobre la aplicación del Convenio a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión en diciembre de 2022. Tal es la gravedad de este caso, que creemos que merece la inclusión de un párrafo especial en el informe final.

Además, tomamos nota del anuncio de la Asamblea Popular Nacional de la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Hacemos un llamamiento al Gobierno chino para que ratifique oficialmente ambos Convenios y los protocolos que los acompañan, depositando los instrumentos legales en la Oficina Internacional del Trabajo, y para que adopte medidas rápidas para armonizar sus leyes.

El Reino Unido rinde homenaje a la Comisión de Expertos por señalar a la atención de la Conferencia Internacional del Trabajo esta grave cuestión y pide a China que ponga fin de inmediato a sus políticas represivas y discriminatorias en Xinjiang.

Miembro trabajador, Irlanda - La legislación laboral de China prohíbe la discriminación en la contratación basada en motivos de raza, género y creencias religiosas. Los empleadores tienen prohibido preguntar a las candidatas a un puesto de trabajo sobre su estado civil y de gestación, o exigir pruebas de embarazo. Sin embargo, siguen existiendo prácticas de contratación discriminatorias, tanto en el sector público como en el privado, que privan ilegalmente a las mujeres y a las minorías de la libre elección, de la igualdad de oportunidades laborales y de la igualdad de acceso a los recursos.

Las disposiciones sobre la contratación de funcionarios de 2019 siguen exigiendo que los aspirantes tengan entre 18 y 35 años. En 2020, alrededor del 11 por cierto de las ofertas de empleo del Gobierno seguían especificando una preferencia o requisito de que fuesen solo hombres.

Es habitual que en las entrevistas de trabajo se formulen a los candidatos a un trabajo preguntas indiscretas, como si tienen o piensan tener hijos. En el marco de la promoción por parte del Estado de la política de dos y ahora tres hijos, es habitual encontrar anuncios de contratación que especifican una preferencia por las mujeres casadas con hijos, con el fin de ahorrar los gastos en concepto de pago de las prestaciones por maternidad. Las minorías étnicas y religiosas que trabajan en la región de Xinjiang son contratadas sistemáticamente por las autoridades regionales para trabajar, sin libre elección de empleo, en las provincias costeras. Se les hace trabajar y vivir en fábricas segregadas de las demás y se les somete a una gran vigilancia y a unas condiciones de trabajo de explotación.

Hasta ahora, el ámbito de la inspección del trabajo, según el Reglamento de Supervisión de la Seguridad Laboral, no incluye la discriminación relacionada con el trabajo y la contratación. Queda a discreción de las autoridades de inspección la adopción de medidas sobre las quejas presentadas por las víctimas de discriminación. Los programas de reubicación laboral de las minorías étnicas y religiosas en la región de Xinjiang, que apuntan a su desradicalización, también quedan fuera del ámbito de la inspección y la supervisión.

Las cartas enviadas por los relatores especiales de las Naciones Unidas a China y a más de 150 empresas multinacionales sobre los derechos laborales en la región costera, señalaban los alegatos de denegación del acceso a las multinacionales para llevar a cabo la diligencia debida en estas fábricas.

Nos preocupan las deficiencias en la inspección del trabajo y la aplicación incoherente de las leyes y la práctica para eliminar la discriminación en el empleo y la contratación de todos los trabajadores.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que armonice las leyes y prácticas nacionales y regionales con el Convenio, basándose en las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - El Estado Plurinacional de Bolivia agradece a la distinguida delegación del Gobierno de China por la presentación realizada en referencia al cumplimiento del Convenio, así como a todos los representantes que han hecho uso de la palabra. Hemos escuchado la información proporcionada con relación a la política de empleo adoptada por el Gobierno chino que se basa en la cooperación y la consulta igualitaria con los interlocutores sociales con miras al desarrollo social y económico sustentado en lo estipulado en la Ley del Trabajo de este país.

El Estado Plurinacional de Bolivia tiene un firme compromiso con la lucha contra toda forma de discriminación y en ese sentido resaltamos la importancia de implementar mecanismos y políticas de trabajo con este fin.

La delegación de China ha explicado claramente el marco normativo que adoptaron siguiendo los principios de igualdad de trato en el empleo para un trabajo decente. En estos últimos años, China ha desarrollado esfuerzos evidentes para promover el desarrollo y crecimiento de su país. La promoción del crecimiento económico respetando los derechos laborales de todas y todos es crítico; más aún en tiempos de recuperación después de la pandemia, que todavía sigue presente entre nosotros.

Igualmente destacamos haber escuchado que, desde la ratificación del Convenio en 2007, el Gobierno chino ha profundizado la cooperación con todos los interlocutores sociales y ha incorporado mejoras para la promoción y protección de los derechos laborales de las minorías étnicas. Les alentamos a profundizar estos avances y, en el marco del respeto a sus asuntos internos y soberanía, impulsar un diálogo constructivo aún más con la OIT.

De igual manera, exhortamos a la Comisión de Expertos a evitar la politización de la OIT e impulsar diálogos y acercamientos con los Miembros, evitando generar desinformación. Nos preocupa que las campañas negativas para con algunos Estados sean recurrentes en varios organismos, cuando en estos momentos nuestra prioridad debería ser fortalecer el multilateralismo para responder a problemas comunes. Mi delegación reitera la importancia del diálogo amplio para llegar a soluciones consensuadas.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania, el Canadá, Francia, los Países Bajos y Suiza. Nos preocupa la protección contra la discriminación basada en el sexo, especialmente el acoso sexual, en el marco de las políticas relacionadas con el empleo en China, y la igualdad de acceso a dicha protección, incluso para las minorías étnicas y religiosas. Las leyes y los reglamentos laborales de China prohíben la discriminación basada en motivos de sexo, pero no proporcionan una definición de «discriminación».

El nuevo Código Civil cubre el acoso sexual, tanto a hombres como a mujeres, y contempla el derecho de la víctima a presentar una demanda civil, y las responsabilidades de la dirección para adoptar políticas contra el acoso sexual. Las leyes aún no prohíben el acoso sexual «*quid pro quo*» y el «entorno laboral hostil» en todos los aspectos del empleo y la ocupación, como en la formación profesional y la colocación laboral. Las responsabilidades de la dirección no están claras.

La igualdad de acceso a los recursos legales para las víctimas, incluidas las que se encuentran bajo los programas de reubicación laboral masiva sistemática de las minorías étnicas y religiosas para trabajar en la provincia costera, no está clara por falta de datos. Desde 2019, solo se han dictado 18 sentencias de las 110 demandas judiciales relacionadas con el acoso sexual que habían presentado las víctimas. Estas, que llevan la carga de la prueba, solo han ganado el juicio en cuatro casos, aunque sin recibir una indemnización. La sonada demanda de una joven activista contra un famoso presentador de una empresa de radiodifusión, con vigilancia por circuito cerrado de televisión, por haberla acosado sexualmente en 2014 cuando era becaria fue desestimada por el tribunal en 2021, alegando falta de pruebas.

Por otro lado, la víctima también hace campaña por las víctimas de acoso sexual, pero las autoridades siguen censurándola y cerrando las discusiones. Muchos más casos han sido silenciados.

Pedimos al Gobierno chino que revise las leyes nacionales y regionales de su país para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, y que aplique las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos para garantizar la eliminación de la discriminación basada en motivos de sexo contra todos los trabajadores.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos a la delegación de China la exhaustiva información que nos ha proporcionado, incluidas las cuestiones relativas a las prácticas antidiscriminatorias, así como las cuestiones relativas a otra legislación.

Tomamos nota de que el Gobierno de la República Popular China está adoptando un enfoque sistémico para mejorar la situación económica del país y también las relaciones sociales y laborales. Lo hace fomentando el empleo en todo el país, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Es importante reconocer los logros de China. Ha creado un entorno empresarial que favorece el espíritu de empresa. También ha fomentado la innovación, lo que ha dado lugar a la creación de empleo en esa parte del país, así como en otras zonas. Por ejemplo, se han prestado servicios gratuitos de contratación en esa parte del país. También se dispone de servicios de orientación profesional, y es posible que las personas se formen y se perfeccionen a lo largo de su vida.

En repetidas ocasiones, también hemos visto que China ha involucrado a expertos internacionales para que les asesoren sobre la mejor manera de proceder y que hay testigos de su apertura y transparencia. Hemos visto, por ejemplo, que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos visitó recientemente China. Consideramos que el Gobierno de China está comprometido con el pleno cumplimiento del Convenio y constatamos la cooperación activa y constructiva que existe entre la OIT y China.

En consecuencia, creemos que las acusaciones formuladas contra China sobre el supuesto uso de trabajo forzoso entre ciertos grupos étnicos minoritarios, no es algo que dé una idea completa de la situación. Cuando se trata de la forma en que se está produciendo el desarrollo económico y social en el país, y también cuando se observa la estabilidad en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, queda claro, una vez más, que estos alegatos carecen de fundamento. Las acusaciones no tienen debidamente en cuenta las particularidades de la región. Lamentablemente, por la forma en que se ha abordado esta cuestión, se nos dice que, gracias a determinadas políticas seguidas por el Gobierno, han sucedido ciertas cosas, pero no se nos dice que, de hecho, la gente ha salido de la pobreza más absoluta gracias a las políticas que se aplicaron. Eso es algo muy importante que hay que tomar en consideración. Por lo tanto, en lo que respecta a la aplicación del Convenio, creemos que China ha

proporcionado toda la información necesaria para convencernos de que efectivamente lo cumple.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia suscribe plenamente la evaluación del Gobierno chino en relación con el cumplimiento del Convenio en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, así como en otras partes del país. Creemos que la información comunicada, que describe lo que se hace en el país en virtud de su Código del Trabajo y los esfuerzos para promover el empleo, demuestran que China está asegurando que no puede haber ningún tipo de discriminación contra el grupo étnico en esa zona. Si examinamos el Convenio, vemos que este apunta a prohibir la discriminación, y creemos de hecho que no hay discriminación en China y que, por tanto, no hay razón para acusarla de no cumplir plenamente con este Convenio.

Creemos que los alegatos son infundados y no respetan las medidas que se han adoptado en el país para tratar de garantizar que no pueda haber ningún tipo de discriminación en materia de empleo. Consideramos que se está haciendo un planteamiento muy parcial al formular estas acusaciones, y al no reconocer lo que se ha hecho para crear puestos de trabajo y para que la gente pueda disfrutar de empleos mejores y decentes. Pensamos que hay que reconocer que lo que está ocurriendo en China da pleno cumplimiento al Convenio.

En cuanto a las acusaciones sobre el supuesto uso de trabajo forzoso, son alegatos totalmente infundados y de carácter parcial y sesgado. Creemos que verdaderamente esta es una tendencia que vemos cada vez más cuando se presentan determinadas quejas sobre algunos países. Consideramos que esto es algo que solo puede socavar la credibilidad y la autoridad de la OIT. Se supone que solo debemos examinar los alegatos con fundamento de violaciones de los derechos humanos y de los derechos laborales en este ámbito. En nuestra opinión, es muy importante garantizar que la OIT adopte un enfoque debidamente equilibrado, imparcial y objetivo en su forma de trabajar. Creemos que debe actuar únicamente sobre la base de la información recibida de fuentes fiables, ya que, de lo contrario, se encontrará sencillamente con que su posición se verá socavada a largo plazo.

Miembro gubernamental, Nicaragua - Como miembro de las organizaciones de las Naciones Unidas en esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reiteramos que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto, en el principio de igualdad de derecho y de obligaciones que nos impone la Carta de las Naciones Unidas, a no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados.

El Gobierno de Nicaragua hace un llamado a la Comisión a no ser influenciada por políticas de mentiras y de desinformación sobre Xinjiang en lo relacionado a la implementación del Convenio, por parte de la República Popular de China.

Bien conocido es el respeto que se le debe a la hermana República Popular de China en la protección de los derechos laborales y de sistemas de control de normas de la OIT. No obstante, ir más allá de los mandatarios se torna en una clara manipulación y politización del propio sistema internacional laboral. Nicaragua se opone firmemente a cualquier expresión de politización y de otras formas que puedan violentar la soberanía o interferir en los asuntos internos de la República Popular de China.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto** - La delegación de Egipto desea elogiar las medidas adoptadas por China en relación con la aplicación del Convenio. China está haciendo todo lo necesario para emprender las reformas necesarias para que su situación cumpla plenamente todas las normas internacionales del trabajo. Creemos que la

OIT debería centrarse en proporcionar la asistencia técnica que necesitan los Estados Miembros para dar cumplimiento a los convenios internacionales: ese es su papel y eso es lo que debería hacer.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Zimbabwe ha escuchado atentamente el debate sobre la aplicación del Convenio por parte de la República Popular China. De la discusión y de la información presentada a esta honorable Comisión, se desprende que China ha hecho grandes progresos en la promoción del bienestar de su pueblo a través de un marco legislativo sólido y de políticas económicas y laborales acertadas. La información presentada por el Gobierno demuestra el compromiso asumido por China de aliviar la pobreza de la población mediante la creación de puestos de trabajo dignos, el establecimiento de medios de vida sostenibles y el desarrollo de capacidades, entre otras muchas iniciativas.

Esto demuestra que China es un actor estratégico en el discurso sobre el trabajo a escala mundial y en la promoción de la justicia social en este ámbito, como atestigua el memorando de entendimiento para una cooperación estratégica, centrada en las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente, firmado por el Gobierno chino y la OIT.

Así lo reconoce también la información que figura en el sitio web de la OIT, según la cual «la OIT trabaja con China para difundir las experiencias satisfactorias y las buenas prácticas aplicadas en el país, que podrían inspirar a otras naciones en el camino hacia la erradicación de la pobreza y la promoción del empleo».

La información presentada por el Gobierno de China evidencia claramente el compromiso de este país con el cumplimiento de los objetivos de los Convenios que ha ratificado, entre los que se encuentra el Convenio núm. 111.

Los alegatos parecen haberse formulado en términos generales y no se basan en hechos. Sin embargo, mi delegación confía en que el Gobierno de China tenga la capacidad de abordar las cuestiones planteadas en el contexto de la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País. De cara al futuro, Zimbabwe elogia a China por los programas que se están aplicando en el contexto de su Programa de Trabajo Decente por País, y quisiera animar tanto a la Oficina como a los socios tripartitos chinos a profundizar en su colaboración en este marco.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce el compromiso continuo de la República Popular China de cumplir con las normas internacionales del trabajo, y en particular con su aplicación del Convenio. Resulta alentador que China haya adoptado una serie de medidas legislativas y administrativas importantes tras la ratificación del Convenio, en 2006.

Consideramos que todos los Estados Miembros deben tener el espacio necesario para aplicar las leyes y los reglamentos a la luz de sus circunstancias específicas y sus obligaciones soberanas para garantizar el bienestar de su población. Es responsabilidad de cada Gobierno crear un entorno que favorezca el bienestar de su población. En consecuencia, deben aplicarse medidas políticas que no solo ofrezcan igualdad de oportunidades, sino que permitan la discriminación positiva de los grupos desfavorecidos para que tengan un soporte que les permita crecer y competir con los demás. Esto también se aplica a la promoción del empleo y la elección de la ocupación.

Conviene resolver todas las preocupaciones y quejas de forma amistosa dentro del marco de la cooperación tripartita. Y es importante también abstenerse de politizar el trabajo de los mecanismos de control de la OIT y de esta Comisión. La objetividad es la primera víctima de la politización, que contraviene el enfoque centrado en las personas que se propugna en la Declaración del Centenario de la OIT y que se reitera todos los años, especialmente en el

mundo del trabajo tras la pandemia. Creemos que las deliberaciones en la Comisión deben estar en consonancia con el espíritu del multilateralismo y encaminarse a la aplicación de las normas del trabajo de manera apolítica y objetiva.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación de Argelia agradece al Gobierno de la República Popular China su significativo informe sobre el respeto de sus compromisos en la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y apoya el conjunto de sus comentarios.

Argelia saluda la política activa de empleo emprendida por el Gobierno chino, basada en la concertación con los interlocutores sociales, para permitir a los trabajadores disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Se felicita por las medidas adoptadas en favor de un aumento equilibrado del empleo en las distintas regiones y la protección de las minorías étnicas. Asimismo, se congratula de las políticas laborales adoptadas por China para eliminar todas las formas de discriminación y declarar sancionable todo acto que tenga carácter discriminatorio.

Mi país respalda los esfuerzos de China para promover un crecimiento económico que favorezca el empleo decente, alentando a los trabajadores urbanos y rurales a encontrar un empleo en las empresas, a crear su propia empresa y a que puedan beneficiarse de la formación profesional a lo largo de toda su vida, con el fin de ayudarles a mejorar su empleabilidad y su capacidad para crear su propia empresa.

Por otra parte, Argelia está convencida de que la OIT debe tener en cuenta las realidades y las especificidades nacionales de la República Popular China en la evaluación de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y contribuir, mediante la asistencia técnica, a que China refuerce sus capacidades en la lucha contra la discriminación y a que trabaje por el empleo decente para todos los trabajadores.

Miembro gubernamental, Burundi - La delegación de Burundi ha tomado buena nota del informe de la Comisión de Expertos, de la declaración hecha por el representante gubernamental chino y de las informaciones publicadas por escrito. Apreciamos el compromiso y los continuos esfuerzos del Gobierno chino para poner en práctica los convenios ratificados. Tomamos nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno sobre los diversos reglamentos y políticas, en particular en materia de empleo y de erradicación de la pobreza sin incurrir en discriminación.

Queremos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que la legislación, las normas y las prácticas de China se ajustan a los principios del Convenio, que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y que la legislación y las prácticas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang se ajustan a las exigencias del marco jurídico nacional de China. Celebramos las medidas concretas adoptadas por el Gobierno para proteger los derechos de igualdad en materia de empleo y de trato de todos los tipos de trabajadores en todas las regiones, incluida Xinjiang.

Celebramos las iniciativas emprendidas por el Gobierno chino para cooperar con todas las partes implicadas, incluidos los interlocutores sociales, con el fin de cumplir las obligaciones derivadas de la Convenio. Conviene que la Comisión de Expertos pueda tratar los casos con total neutralidad. Lo contrario no serviría para alcanzar la justicia social, que es el objetivo último de la OIT.

Estamos plenamente convencidos de que el Gobierno proseguirá sus esfuerzos y avanzará aún más en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Para terminar, esperamos que la Comisión, en sus conclusiones, tenga

en cuenta la importante información proporcionada por el Gobierno chino y todos los comentarios y debates constructivos formulados durante la presente reunión.

Miembro gubernamental, Camboya - Mi delegación toma nota del informe de la Comisión de Expertos y de los detalles presentados por el Gobierno de China.

Camboya cree que el valor duradero de todos los mecanismos de derechos humanos estriba en que plantean dispositivos equidistantes basados en la transparencia, la objetividad y la imparcialidad, así como en la plena adhesión a los principios de igualdad soberana, integridad territorial y no injerencia, que están consagrados en la Carta de las Naciones Unidas. Estos programas deben abordarse mediante un auténtico enfoque basado en el diálogo, sin confrontación, sin politización ni preferencias, basado en fuentes de información verificadas y teniendo en cuenta las particularidades nacionales de cada país.

Acogemos con satisfacción las medidas y los logros de China en el cumplimiento del Convenio. China ha demostrado su voluntad de trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo con arreglo a las normas internacionales del trabajo. Además de su legislación, la adopción de una política de empleo proactiva, en consulta con las partes interesadas, y una serie de medidas de política han contribuido al disfrute de la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación.

China también ha profundizado en la cooperación con todas las partes interesadas, ha cumplido con seriedad los requisitos del Convenio, ha mejorado continuamente su sistema jurídico y ha conseguido logros positivos para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de trato de los trabajadores.

En conclusión, las medidas y logros de China para ayudar a su población, incluidos todos los grupos étnicos, a adquirir habilidades y acceder a un empleo satisfactorio por su propia voluntad han dado lugar a una importante reducción de la pobreza. Debe reconocerse el logro de China de sacar a la población de la pobreza en su territorio, incluido Xinjiang, y de alcanzar la meta del ODS 1 diez años antes de lo previsto.

Interpretación del alemán: **miembro gubernamental, Alemania** - Alemania se suma a la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros. Agradecemos a la Comisión de Expertos independiente su exhaustivo análisis.

El principio de igualdad y no discriminación es un principio fundamental de los instrumentos internacionales de derechos humanos. El Convenio aplica este principio fundamental al mundo del trabajo.

Nos preocupan profundamente las disposiciones en materia de trabajo y de empleo y su aplicación en China en relación con las minorías étnicas y religiosas, que son objeto de discriminación. Según la Comisión de Expertos, existe un clima de intolerancia que permite la discriminación en el empleo y la ocupación, además de abonar el terreno para la imposición de trabajo forzoso. Pedimos al Gobierno chino que revise su política en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, una política para las minorías basada en la discriminación, la represión y el internamiento a gran escala. Renovamos nuestro llamamiento a China para que cumpla sus obligaciones en virtud de la legislación nacional e internacional y respete y proteja los derechos de todos los grupos étnicos y religiosos.

En muchos foros, junto con nuestros socios de la Unión Europea y del G7, hemos expresado nuestra profunda preocupación por la situación de los derechos laborales y de los uigures en Xinjiang. El año pasado se aprobó en Alemania la ley sobre la diligencia debida en la cadena de suministro, que obliga a las empresas establecidas en el país a detectar, prevenir

y contrarrestar las violaciones de los derechos humanos en la cadena de suministro. También estamos trabajando en toda Europa para garantizar la prohibición de las importaciones producidas con trabajo forzoso.

La cooperación internacional es esencial, y Alemania trabaja en todo el mundo para garantizar la protección de los derechos humanos, que son una parte esencial del orden internacional fundamentado en normas. China ratificó los Convenios núms. 29 y 105 en abril de 2022. Pedimos que se incorporen plenamente a la legislación de China y estamos dispuestos a colaborar con el Gobierno chino en todo momento.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno chino con relación al cumplimiento del Convenio. China ha enfatizado que el empleo es la principal prioridad para el bienestar de su pueblo, y en ese sentido su política de empleo es proactiva respetando los derechos de los trabajadores a nivel nacional, incluyendo la región de Xinjiang.

Destacamos, como lo ha expresado el Gobierno, que China ha alcanzado los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el ODS 1, diez años antes de lo pautado por Naciones Unidas.

Asimismo, el Gobierno ha brindado amplias explicaciones sobre las previsiones y el respeto de la Ley del Trabajo en China que prohíbe la discriminación, teniendo en cuenta que la igualdad de los derechos en el empleo y la ocupación es una base importante para la subsistencia y el desarrollo de los trabajadores. Como lo ha explicado también el Gobierno, en China se impulsa el mercado laboral, la iniciativa para elegir los puestos de trabajo y se prevé la libre movilidad de los trabajadores entre las regiones, comprendiendo las regiones dentro y fuera de Xinjiang.

Celebramos que la Comisión de Expertos en su Informe de 2022 expresamente haya tomado nota de los avances informados por China en materia de igualdad de oportunidades y de trato a las minorías étnicas y religiosas.

Como siempre, 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 resta seriedad, credibilidad, y además daña el noble objetivo de nuestra Organización, invadiendo la soberanía de los Estados. Finalmente, la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de China siga avanzando y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio en toda su nación.

Miembro gubernamental, Japón - En primer lugar, el Japón desea expresar su agradecimiento a la Oficina y a la Comisión de Expertos por sus esfuerzos en el cumplimiento de los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

El Japón concede gran importancia al mantenimiento y fortalecimiento del orden internacional, que se basa en valores y normas universales, como la libertad, la democracia, los derechos humanos y el Estado de derecho. Estamos decididos a trabajar intensamente en este sentido, mediante nuestros esfuerzos por abordar las cuestiones internacionales de derechos humanos.

El Japón está sumamente preocupado por la grave situación de los derechos humanos en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, que ha sido señalada en el informe de la Comisión de Expertos. El Japón espera firmemente que el Gobierno chino, como juicioso miembro del Consejo de Administración de la OIT, proporcione las explicaciones necesarias a la Oficina y a

todos los mandantes de la OIT. Como ya han manifestado otros Estados Miembros, solicitamos al Gobierno chino que aborde de buena fe los puntos planteados en el informe de la Comisión de Expertos y responda de la obligación de rendir cuentas e introducir mejoras proporcionando, en consulta con los interlocutores sociales, información detallada y completa a la Comisión de Expertos antes de la próxima reunión de la Conferencia, que se celebrará en 2023. Instamos encarecidamente a la Comisión a que decida incluir este caso y sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Por último, aunque no por ello menos importante, esperamos de verdad que el Gobierno chino siga el procedimiento adoptado por esta estructura tripartita.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - Quisiéramos expresar nuestra gratitud por la información exhaustiva y detallada compartida por el Gobierno de China con respecto a los últimos avances en la aplicación del Convenio, así como por la información solicitada y las respuestas de la Comisión de Expertos. Tomamos nota en particular de la información proporcionada en relación con los entornos reglamentarios y normativos que salvaguardan la igualdad de derechos de todos al empleo y al trabajo decente.

La República Islámica del Irán concede gran importancia a los logros obtenidos por el Gobierno de China en materia de desarrollo económico y social, y erradicación de la pobreza, y al elevado lugar que ocupa en la economía mundial. Elogiamos el enfoque y las políticas de China centrados en el pueblo, en particular en el alivio de la pobreza en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y creemos que todo ello se ha logrado con el apoyo y la satisfacción del pueblo y sobre la base del diálogo social y el tripartismo.

En un momento de aumento de la pobreza en el mundo como consecuencia de la crisis de la COVID-19, mi delegación considera que la aplicación con éxito de programas de erradicación de la pobreza basados en la capacitación de los jóvenes merece la debida atención por parte de los distinguidos miembros de la Comisión.

Miembro gubernamental, Nueva Zelandia - Nueva Zelandia expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su informe. Las políticas discriminatorias contra las minorías étnicas y religiosas constituyen un problema importante en todo el mundo y representan una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Gobierno de Nueva Zelandia se toma muy en serio esta cuestión y se compromete a ayudar a eliminar todas las formas de discriminación, tanto en Nueva Zelandia como en otros países.

Nueva Zelandia sigue estando muy preocupada por el creciente número de informes fidedignos sobre violaciones de los derechos humanos que tienen lugar contra los uigures y otras minorías étnicas y religiosas en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Hace tiempo que mi país lleva pidiendo a China que permita a los observadores internacionales independientes, incluidas las Naciones Unidas, un acceso significativo y sin restricciones a esta región. En este sentido, Nueva Zelandia apoya los llamamientos para que se envié una misión tripartita de alto nivel a Xinjiang, antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en 2023.

Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para reconocer y celebrar el anuncio de China de que va a ratificar los Convenios núms. 29 y 105. Esperamos que China adopte medidas significativas y concretas para aplicar los Convenios en toda su extensión y asegurar que sus políticas y prácticas garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Recordamos que el derecho a no sufrir discriminación en el empleo es un derecho humano fundamental y resulta esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente

su empleo, desarrollar todo su potencial y obtener recompensas económicas en virtud del principio del mérito. Como Estados Miembros de la OIT, nos corresponde a todos asegurar que damos ejemplo defendiendo los derechos laborales fundamentales al más alto nivel posible.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao - La República Democrática Popular Lao agradece a China su exhaustiva presentación sobre la aplicación del Convenio. Mi delegación elogia los incansables esfuerzos y los logros de China en la aplicación del Convenio: entre otros, el refuerzo de la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales; el cumplimiento de todos los requisitos del Convenio; la mejora continua de su sistema jurídico; la garantía de la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de trato para los trabajadores; y la promoción y la protección de los derechos laborales de los grupos de personas marginadas y las minorías étnicas, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang.

Además, nos complace comprobar que el Gobierno chino concede gran importancia al cumplimiento de todas las obligaciones de los convenios internacionales del trabajo ratificados por China y coopera estrechamente con la Oficina de la OIT y los órganos de control de las normas en la preparación y presentación de la información y las respuestas solicitadas.

A modo de conclusión, la República Democrática Popular Lao cree firmemente que el sistema de control de las normas de la OIT debería cumplir su mandato sobre la base de un diálogo y una cooperación genuinos y debería mantenerse ajena a la politización de cuestiones que no están bajo el mandato de la presente Comisión de la OIT.

Miembro gubernamental, Suiza - Ante todo, Suiza manifiesta sus profundas preocupaciones en relación con la situación de los derechos humanos en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Algunos informes fiables indican la existencia de una amplia red de campos de reeducación política en los que se mantiene confinados arbitrariamente a más de 1 millón de personas. En la abundante información recibida se hace referencia a violaciones generales y sistemáticas de los derechos humanos. Se imponen graves restricciones a la libertad de religión o de culto y a las libertades de movimiento, de asociación y de expresión, así como a la cultura uigur.

Los uigures y los miembros de otras minorías siguen siendo sometidos a vigilancia generalizada y son objeto de discriminación de forma desproporcionada. Las observaciones de la CSI ponen de manifiesto una situación extremadamente preocupante en cuanto al grado de discriminación que sufren.

Suiza comparte la preocupación expresada por la Comisión de Expertos sobre los métodos aplicados, las repercusiones de los objetivos establecidos y su efecto discriminatorio sobre las oportunidades de empleo de las minorías étnicas y religiosas en China y el trato que se les dispensa. Confiando en que se cierren los centros de reeducación política, Suiza pide a China que respete los derechos de las personas pertenecientes a las minorías étnicas y religiosas y que garantice la libre elección del empleo y la formación profesional de los uigures y otras minorías étnicas a la hora de buscar trabajo.

Por último, Suiza pide a China que adopte una política nacional de igualdad, con el fin de eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tal y como se establece en el artículo 2 del Convenio, y que ponga en práctica las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - El trabajo forzoso es un modo de esclavitud moderna y no es aceptable en ningún lugar. Los hechos son evidentes. En

China, hay más de 1 millón de uigures que se encuentran expuestos al trabajo forzoso y a la discriminación que impone el Estado. El Gobierno chino ha justificado esta seria y grave violación de los derechos humanos y laborales declarando a la población uigur una amenaza para la seguridad interna. Basándose en esa amenaza, las autoridades chinas han desarrollado y están aplicando los diversos programas de los que habrán oído hablar, denominados «mitigación de la pobreza», «formación profesional», «reeducación mediante el trabajo» y «desradicalización». Una característica clave de estos programas es el confinamiento en campos de internamiento y prisiones en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y en lugares de trabajo en toda la región y el país. Los programas se llevan a la práctica mediante métodos de vigilancia digital y física a gran escala. Este castigo colectivo al pueblo uigur y a otras minorías turcas y musulmanas en China debe terminar. Justificar este trato bajo el pretexto de proporcionar subsistencia y desarrollo como parte del cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos y empleo es simplemente absurdo. Los hechos son claros y no respaldan esta afirmación del Gobierno.

El Gobierno chino también ha acusado a la CSI de albergar motivaciones políticas. Sin embargo, la realidad es que el Gobierno no contradice la información proporcionada en el informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno más bien justifica sus programas y políticas discriminatorias de la forma que hemos indicado. En cualquier caso, las pruebas sobre este asunto son abrumadoras y provienen de los testimonios de las víctimas, no solo de la información que difunden los medios de comunicación. Además, otras organizaciones de la sociedad civil y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas han planteado serias preocupaciones al respecto. Como participante en el Foro Mundial de la Justicia, he hablado con representantes uigures y puedo decirles que nos oponemos a la presión de la que son víctimas.

Es hora de que el Gobierno de China se tome en serio sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Estoy convencida de que puede cambiar la situación. Debe aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos. El hecho de discriminar a una población minoritaria, imponer vigilancia y castigos colectivos a los miembros de este grupo y de otros, obligarlos a trabajar, castigarlos con salarios reducidos, coaccionarlos para que aprendan otros idiomas y renuncien a sus creencias y, por supuesto, imponer a los sindicatos y a las organizaciones empresariales la obligación de realizar programas de desradicalización contraviene sencillamente las obligaciones de China en materia de derechos humanos. Ruego a China que ponga fin al trabajo forzoso y a la discriminación a los que somete al pueblo uigur. Sé que esto supondría una gran diferencia. Si trabajan con la OIT, si colaboran con nosotros y con los empleadores, podemos realmente respaldar estos avances. No obstante, hoy por hoy, este es un caso que nos preocupa enormemente, tanto más cuanto que se da en una nación desarrollada y con un elevado nivel de riqueza. No es aceptable en ningún lugar, pero particularmente en su país, donde han logrado tantos avances en otros ámbitos.

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - Acabo de escuchar las declaraciones de muchos representantes tripartitos que han mostrado su comprensión y apoyo a China y a sus medidas de política. Sus evaluaciones son objetivas y fácticas, por lo que el Gobierno chino expresa su gratitud.

Al mismo tiempo, creemos que algunos oradores han formulado acusaciones infundadas, a las que nos oponemos firmemente, como la CSI y varios delegados. Algunos representantes ni siquiera han seguido los procedimientos básicos de la Conferencia, y han usado un foro tan solemne como este para dar un espectáculo político. Sus declaraciones son irrelevantes para

nuestro debate de hoy y carecen de fundamento, ante lo cual expresamos nuestra firme objeción.

Ahora, me gustaría invitar a mi colega de Xinjiang a que aclare determinados hechos.

Interpretación del chino: **otra representante gubernamental** - Soy del centro de servicios públicos de empleo de Xinjiang. He nacido y crecido en Xinjiang. Me gustaría responder a algunas de las preguntas planteadas.

En primer lugar, hablaré del denominado «trabajo forzoso» en Xinjiang, que no entiendo, porque el trabajo forzoso no tiene absolutamente nada que ver con el examen que estamos realizando en esta Comisión. No obstante, quiero responder brevemente a esta cuestión. La Ley del Trabajo, la Ley del Contrato de Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo y el Reglamento de la Inspección del Trabajo, así como otras leyes y reglamentos, prohíben claramente el trabajo forzoso. Se protegen los derechos e intereses de los trabajadores castigando la práctica del trabajo forzoso y persiguiendo a los responsables de tales prácticas de acuerdo con la ley. De hecho, en Xinjiang no existe el llamado «trabajo forzoso».

En los últimos años, con el pretexto de proteger los derechos humanos, algunos países y organizaciones han boicoteado los productos de Xinjiang y sancionado a las empresas de la zona alegando la existencia de trabajo forzoso. Como consecuencia, los trabajadores de Xinjiang, especialmente los de las minorías étnicas, no encuentran trabajo, pierden sus medios de subsistencia y corren el riesgo de volver a caer en la pobreza. Estas situaciones restringen las oportunidades de empleo de los trabajadores de Xinjiang, en particular los de las minorías, lo que equivale a una discriminación en el empleo y viola los requisitos básicos del Convenio en materia de lucha contra la discriminación. También va en contra del concepto centrado en las personas que propugna la Declaración del Centenario de la OIT. Desde luego, no contribuye en modo alguno a una recuperación económica social inclusiva, sostenible y resiliente.

En segundo lugar, me referiré al llamado «campo de reeducación». Permítanme señalar que el denominado «campo de reeducación» o «campo de internamiento» no existe. Hubo un tiempo en el que la actividad terrorista representaba un tremendo perjuicio para la vida productiva normal de la población de Xinjiang. En la lucha contra el terrorismo y la desradicalización, el Gobierno creó, de conformidad con la ley, centros de formación educativa y profesional. No hay diferencia en esencia entre un centro de desradicalización, un centro correccional comunitario y los programas de transformación y desvinculación de muchos países. No son en absoluto lo que se ha dado en llamar «campos de reeducación».

En octubre de 2019, todos los estudiantes se habían graduado en esos centros de formación. Permítanme señalar que en el centro de formación educativa se ha mejorado la capacidad de los estudiantes para utilizar la lengua común nacional, así como la empleabilidad de estos, y se han reforzado su sentimiento patriótico, su conciencia cívica y su conocimiento del Estado de derecho. Algunos de los graduados han decidido solicitar puestos de trabajo de su elección, otros han optado por crear sus propias empresas y algunos han encontrado trabajo con la ayuda del Gobierno. En definitiva, todos llevan una vida estable.

La tercera cuestión es la desradicalización. El extremismo destruye la armonía religiosa, crea odio étnico y es tremendamente perjudicial para la concordia y la estabilidad social. Permítanme hacer una pregunta a todos los delegados presentes. En su país, ¿se permitiría a alguien incitar al odio étnico? Aquellos que se tapan los ojos y defienden a los terroristas, por favor, miren en sus propias filas. El odio y el terrorismo no se permitirían en ningún país. Por favor, no apliquen un doble rasero.

Además, en cuanto a la política de traslado de trabajadores, los trabajadores de Xinjiang tienen derecho a ir a otras zonas del país. Les aseguro que los trabajadores de toda China son libres de decidir dónde buscar empleo y los de Xinjiang no son una excepción. Xinjiang ha creado un completo sistema de servicios públicos de empleo, a través del cual se ofrece gratuitamente información sobre puestos vacantes y retribución, así como otro tipo de asesoramiento laboral. El derecho a la libre elección y a la preferencia personal se respeta plenamente y en ningún caso se obliga a nadie a aceptar un puesto de trabajo de carácter político o en un lugar determinado.

Por último, con respecto a las intervenciones del Canadá y Australia, déjenme decir lo siguiente: no pueden permitirse presentarse como modelo de justicia. En el Canadá y Australia hubo un tiempo en el que vivían millones de aborígenes. Han pasado doscientos años; hoy, ¿dónde están sus descendientes? La ciencia ha progresado, pero sin embargo su población ha disminuido hasta el punto de ser insignificante. De hecho, están en lo más bajo de la sociedad, son pobres y sufren discriminación.

Distinguida Embajadora de los Estados Unidos, le ruego que, antes de nada, pida a su Gobierno que ratifique el Convenio.

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - El empleo es fundamental para el bienestar de las personas. El empleo es un apoyo esencial para el desarrollo económico. El Gobierno chino siempre se adhiere al enfoque centrado en las personas, dando prioridad al empleo en un marco de desarrollo económico y social. A través de la promulgación y la aplicación de una serie de leyes, reglamentos y medidas de política, el Gobierno chino ha garantizado eficazmente que los trabajadores disfruten plenamente de la igualdad en cuanto a los derechos laborales, de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, y de la igualdad de trato.

Desde la ratificación del Convenio núm. 111, el Gobierno chino ha puesto en práctica, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, varias disposiciones del Convenio. Los logros de China en lo que respecta a la promoción del empleo justo y la protección de los derechos e intereses laborales son evidentes para todos.

Todas las zonas habitadas por minorías étnicas de China, y por lo tanto Xinjiang, han logrado un rápido desarrollo económico y social. China ha cumplido el objetivo de reducción de la pobreza de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas diez años antes de lo previsto. En 2018, el CERD de las Naciones Unidas reconoció los esfuerzos y logros del Gobierno chino en lo que respecta a la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

El Gobierno chino continuará aplicando la política de promoción del empleo con un enfoque centrado en las personas para seguir logrando un empleo de mayor calidad. En el XIV Plan Quinquenal de Desarrollo Económico y Social, el fomento del empleo se incluye claramente como parte integral de la macroestrategia. Siempre hemos dado prioridad a la promoción del empleo y al desarrollo económico y social, que son importantes salvaguardias de los medios de subsistencia de la población. La estabilización y expansión del empleo es, por tanto, un objetivo prioritario del macrocontrol.

Otra cuestión es la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, que es esencial para desbloquear los canales de movilidad social y aprovechar la fuerza de trabajo y el talento. Hay que seguir esforzándose por eliminar la discriminación en el empleo basada en la etnia, la raza, el género y otras características. Hay que proteger todos los derechos, y se toman medidas especiales para proteger los derechos de las mujeres. Así, se adoptan

continuamente medidas de apoyo para que las mujeres cuyo empleo se ha interrumpido por el nacimiento de un hijo puedan conservar su puesto de trabajo. Toda queja por discriminación se tramita conforme a la ley. Con 746 millones de personas empleadas, China ha contribuido de forma extraordinaria al panorama laboral mundial. Los invito de corazón a todos ustedes a visitar China, a juzgar por sí mismos y a sentir el poder del pueblo en las zonas donde residen minorías étnicas, incluido Xinjiang. Estamos comprometidos con la aplicación continua del Convenio núm. 111.

Rechazamos los comentarios sesgados e irrelevantes y las acusaciones infundadas; también nos oponemos enérgicamente a la petición relativa a una misión tripartita formulada por algunos representantes. Me gustaría invitarles a todos a que vengan a Xinjiang y comprueben por sí mismos que el pueblo es protagonista de su crecimiento, ha aumentado sus ingresos familiares y vive feliz gracias al empleo productivo. Mi Gobierno está dispuesto a mantener la comunicación con la Comisión de Expertos sobre las cuestiones pertinentes.

Miembros trabajadores - Según la información disponible, el Gobierno de China detiene a más de 1 millón de uigures y otras minorías musulmanas en prisiones y campos de internamiento en Xinjiang en razón de su etnia y su religión. La etnia y la religión no pueden ser motivo de desigualdad de trato y esta cuestión entra en el ámbito del Convenio. A pesar de que el Gobierno niegue rotundamente la existencia de campos de internamiento y la imposición de trabajo forzoso a trabajadores uigures detenidos, no cabe duda de que existe un programa centralizado de trabajo forzoso a gran escala basado en la identidad religiosa y étnica de las víctimas. Esto no puede seguir así ni un día más.

Debo repetir que nadie aquí está en contra de China. Lo que nos preocupa profundamente es la política de un Gobierno concreto, que viola los principios fundamentales de esta Organización y las obligaciones que ha asumido libremente, como valioso Miembro de la OIT.

Tomamos nota de que el Gobierno de China tiene previsto depositar los instrumentos de ratificación de los dos convenios sobre trabajo forzoso, los Convenios núms. 29 y 105. Esta iniciativa es bienvenida y debe dar pie a la asistencia técnica de la Oficina para dar pleno efecto al Convenio núm. 111. Esto significa poner fin a la desigualdad de trato de toda una población y permitir que esa población ejerza el empleo que haya elegido libremente. Es urgente definir una política gubernamental para evitar más daños irreparables contra la población.

A la luz de lo anterior, instamos al Gobierno de China a que cese inmediatamente la imposición de todo tipo de trabajo forzoso a la población uigur; a que cese inmediatamente el acoso al pueblo uigur, incluida toda conducta física, verbal o no verbal basada en su etnia y religión; a que adopte políticas nacionales y regionales con vistas a eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que conduzca a la desigualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, en particular con respecto a la población uigur; a que derogue los reglamentos y otras políticas en los que se impone a las empresas y los sindicatos obligaciones relativas a la desradicalización, y se les impide desempeñar sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; a que enmiende las políticas nacionales y regionales con miras a garantizar que las actividades de orientación y formación profesionales y los servicios de colocación sirvan para ayudar a las minorías étnicas y religiosas a desarrollar y utilizar sus capacidades para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus propias aspiraciones; a que enmiende las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con miras a reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando de lado la reeducación política basada en la detención administrativa; a que derogue el libro blanco sobre la educación y formación

profesional en Xinjiang, de 2019, y a que adapte su marco jurídico al Convenio, incluyendo en particular la prohibición de todas las formas de acoso y violencia sexual.

Instamos al Gobierno de China a que recurra a la asistencia técnica para cumplir con las obligaciones derivadas del Convenio.

Hemos escuchado varias solicitudes para que se lleve a cabo una misión tripartita de alto nivel, y los miembros trabajadores apoyan estas peticiones con el fin de que se arroje luz sobre toda la magnitud del problema y se preste la ayuda adecuada.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han escuchado con mucha atención las posiciones de todos los participantes en la discusión de hoy sobre la aplicación del Convenio por parte de China, tanto en la legislación como en la práctica.

A este respecto, valoramos positivamente que China haya declarado su intención de depositar el instrumento de ratificación del Convenio núm. 29. También acogemos con satisfacción las declaraciones del representante gubernamental con respecto a la voluntad de China de acoger la visita de la OIT para que esta comprenda mejor la situación en el país con respecto a las cuestiones planteadas.

También observamos con agrado la disposición del representante gubernamental a proseguir el diálogo y el compromiso con la OIT.

Los miembros empleadores, tras haber examinado debidamente la información incluida en las observaciones de la Comisión de Expertos y las comunicaciones de los participantes del día de hoy, y tras haber estudiado detenidamente la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a estos graves alegatos, proponen lo siguiente: alentamos al Gobierno a que incluya una definición clara y completa de «discriminación» en su legislación laboral, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas; a que revise sus políticas nacionales y regionales con miras a eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o comprometer la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con objeto de ajustarse a sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 111.

Además, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno derogue las disposiciones de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang en las que se impone a las empresas y los sindicatos obligaciones relativas a la desradicalización, y se les impide desempeñar sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin incurrir en discriminación por motivos de raza, ascendencia nacional, religión u opinión política.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno revise las políticas nacionales y regionales con vistas a garantizar que las actividades de orientación y formación profesionales y los servicios de colocación sirvan para ayudar a las minorías étnicas y religiosas a desarrollar y utilizar sus capacidades para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus propias aspiraciones, teniendo en cuenta las necesidades generales de la sociedad.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno modifique las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando de lado la reeducación política basada en la detención administrativa, hacia los fines establecidos en el artículo 3 del Convenio, de modo que se centre en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin incurrir en discriminación.

Los miembros empleadores también recomiendan que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de la política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en las actividades de formación profesional llevadas a cabo en los centros de formación educativa y profesional de Xinjiang.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la observancia de la política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, específicamente para la minoría uigur y otras minorías étnicas, turcas o musulmanas, a la hora de acceder al empleo, tanto dentro como fuera de la provincia autónoma de Xinjiang.

Por último, con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato de las minorías étnicas, incluso en la administración pública, los miembros empleadores toman nota, en particular, de la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para promover este ámbito y de que aporte información acerca de sus esfuerzos para colaborar con los interlocutores sociales con el fin de elaborar y aplicar dichas medidas.

La Comisión de Expertos también solicitó que el Gobierno proporcionara información sobre la situación actual en el empleo de las diversas minorías étnicas y religiosas dentro y fuera de las regiones autónomas, incluyendo datos de empleo en la administración pública desglosados por sexo y etnia. Queremos hacer hincapié en que apoyamos estas solicitudes y alentamos al Gobierno a cumplir con estas peticiones de la Comisión de Expertos sin más demora.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó el uso de todas las medidas represivas contra el pueblo uigur, que tiene un efecto discriminatorio en sus oportunidades de empleo y en el trato que reciben como minoría religiosa y étnica en China, además de otras violaciones de sus derechos fundamentales.

La Comisión también expresó su profunda preocupación por los esfuerzos del Gobierno para imponer responsabilidades relativas a la «desradicalización» a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **cesar inmediatamente cualquier práctica discriminatoria contra la población uigur y cualquier otro grupo étnico minoritario, incluido el internamiento o el encarcelamiento por motivos étnicos y religiosos con fines de desradicalización;**
- **cesar inmediatamente el acoso racial al pueblo uigur, y en particular las conductas físicas, verbales o no verbales o de otra índole basadas en su etnia y religión, que atentan contra su dignidad y crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante;**
- **adoptar políticas nacionales y regionales con vistas a eliminar toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, en especial con respecto a la población uigur;**

- **derogar las disposiciones del Reglamento de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang y toda otra ley, reglamento u política que impongan obligaciones relativas a la desradicalización a las empresas y los sindicatos que impiden que estos desempeñen sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin discriminación;**
- **modificar las políticas nacionales y regionales con vistas a garantizar que las actividades de orientación y formación profesionales y los servicios de colocación sirvan para ayudar a las minorías étnicas y religiosas a desarrollar y utilizar sus capacidades para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus propias aspiraciones;**
- **enmendar las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando de lado la reeducación política basada en la detención administrativa;**
- **adaptar plenamente al Convenio el marco jurídico existente sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y garantizar que las víctimas de acoso sexual tengan un acceso efectivo a mecanismos judiciales y recursos legales, y**
- **enmendar la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo para que esta legislación se ajuste plenamente al Convenio.**

La Comisión recomienda que el Gobierno acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT para que la Organización pueda evaluar la situación con el apoyo de la CSI y la OIE.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Interpretación del chino: **representante gubernamental** - Desde 2020, China ha presentado a la Comisión numerosas memorias, explicando hechos y mostrando una gran sinceridad, lo que demuestra que somos un Miembro responsable de esta Organización.

Lamentablemente, la Comisión ha tomado posición de manera infundada en contra de China y le pide que ponga fin a las supuestas e inexistentes prácticas discriminatorias contra poblaciones uigures. Rechazamos firmemente dicha práctica. Según el primer capítulo de la Constitución china, todos los grupos étnicos de China reciben el mismo trato. Toda discriminación contra cualquier etnia está firmemente prohibida y, en la práctica, también defendemos la igualdad de todas las etnias. Por lo tanto, no existe discriminación alguna contra ninguna etnia.

En cuanto a la aplicación del Convenio núm. 111 por parte de China, siempre hay unas cuantas fuerzas antichinas que manipulan esta cuestión y formulan críticas sirviéndose del Convenio y de este espacio. Esto es muy preocupante. Durante muchos años, los mandantes tripartitos de China han cooperado con los miembros de la Comisión, así como con los Miembros de la Organización. Por desgracia, la Comisión no reconoce los esfuerzos activos y los logros positivos alcanzados por China.

Estamos dispuestos a consolidar nuestros esfuerzos con la OIT para mantener la comunicación con la Comisión de Expertos. Esperamos sinceramente que todos los funcionarios y la Comisión de Expertos puedan venir a China y hacer comentarios imparciales basados en los hechos.

Djibouti (ratificación: 1978)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Djibouti, como Miembro de pleno derecho de la OIT, respeta los valores y principios por los que se rige esta institución, que promueve el tripartismo y el diálogo social desde hace más de un siglo. La República de Djibouti, que entró a formar parte de la OIT en 1978, ha ratificado 68 convenios internacionales del trabajo y un protocolo — Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930—, 12 de los cuales han sido superados. En total, 51 convenios internacionales están vigentes, de los cuales 8 son convenios fundamentales y 3 son convenios prioritarios.

Antes de responder a los comentarios de la Comisión de Expertos, quisiera subrayar que, el 15 de mayo de 2022, el Ministerio de Trabajo presentó las memorias de los convenios internacionales ratificados por Djibouti, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, o la información pertinente solicitada. Este retraso ha sido ajeno a la voluntad de mi departamento, ya que el Ministerio de Trabajo está concentrándose en gestionar la crisis sanitaria en nuestro país. En efecto, en marzo de 2019, el Ministerio de Trabajo adoptó las primeras medidas gubernamentales para luchar contra la propagación de la COVID-19 en el mundo del trabajo.

Mi departamento, al igual que otros departamentos ministeriales del Gobierno y bajo la dirección del Presidente de la República, ha adoptado una serie de medidas para proteger a los trabajadores y los empleadores en este difícil periodo. Ha preparado y establecido un régimen de excepción de las relaciones de trabajo con la firma por el Presidente de la República del Decreto núm. 2020-063/PR/MTRA, de 23 de marzo de 2020, que regula el mercado de trabajo durante el periodo de la pandemia. También ha elaborado y aplicado el Orden núm. 2020-049/PR/MTRA, de 29 de abril de 2020, relativo a las condiciones de concesión de una indemnización compensatoria a los trabajadores y de una asignación a las empresas durante la pandemia. Este nuevo decreto tiene por objeto salvar los empleos en las empresas del sector privado afectado por la crisis causada por la COVID-19. Se trata de un esfuerzo sin precedentes realizado por el Gobierno en un periodo de paz, a fin de mantener los empleos en el país y de evitar el desempleo masivo.

Además, en nombre del Ministerio de Trabajo, comparezco ante la Comisión para proporcionarle información sobre puesta en consonancia de la observación adoptada por la Comisión de Expertos relativa a la aplicación por nuestro país del Convenio núm. 122, en particular su artículo 1: adopción y aplicación de una política activa de empleo.

A fin de cumplir el artículo citado anteriormente, la República de Djibouti cuenta con un marco de programación de las políticas públicas titulado «Visión 2035», con el objetivo de responder mejor a las aspiraciones de los ciudadanos y de lograr que la situación de Djibouti mejore considerablemente de aquí a 2035. Entre los desafíos identificados por esta visión figuran la solución del problema del desempleo y la lucha contra la pobreza.

El Gobierno también ha elaborado una nueva Estrategia de crecimiento acelerado y de promoción del empleo (SCAPE) para materializar dicha visión. A fin de responder mejor a los retos y de aprovechar todo el potencial del país, el Gobierno ha elaborado el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2020-2024, titulado «Djibouti ICI», que tendrá por objeto consolidar los logros de la SCAPE y del PND. El segundo PND, elaborado de manera participativa y en el marco de Visión 2035, tiene en cuenta los compromisos internacionales suscritos por Djibouti, en

particular la Agenda 2063 de la Unión Africana y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El objetivo global es lograr que Djibouti sea «un país estable, limpio y seguro, y facilitar un entorno propicio para las iniciativas privadas».

Además, el país elaboró en 2014 una política nacional de empleo y un plan de acción operativo que cubre el periodo 2014-2019. En efecto, el desempleo juvenil constituye un gran reto para el Gobierno En este marco, el 26 de octubre de 2020 el Gobierno de Djibouti llevó a cabo el proyecto «Iniciativa para fomentar el empleo», bajo la dirección del Jefe de Estado, que apoyó la creación de 5 000 empleos en 2021 (necesarios debido a la crisis causada por la COVID-19), y que estableció las orientaciones políticas y modificó la metodología de trabajo para lograr el resultado previsto de 5 000 puestos de trabajo.

Con esta intención, el Ministerio de Trabajo organizó un foro, combinado con una feria sobre el empleo, que congregó a todas las partes interesadas con miras a fortalecer nuestro compromiso en favor de la empleabilidad de los jóvenes con el respaldo de la OIT, pero también del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El objetivo de la feria y el foro sobre «las iniciativas para fomentar empleo» era establecer un nuevo paradigma en el mercado de trabajo, y crear dinámicas que tuvieran la capacidad para reducir el desempleo, desde el enfoque de la creación de empleo concertada e inclusiva, y proporcionar al Ministerio una nueva estrategia de empleo.

Por este motivo, durante el Foro Nacional de Empleo, todas las partes interesadas (a saber, el Gobierno representado por diversos ministerios clave, el sector privado, los interlocutores sociales, los asociados técnicos y financieros, el sistema de las Naciones Unidas, y también, y fundamentalmente, los propios jóvenes) pudieron intercambiar opiniones y alcanzar un acuerdo sobre la manera de aumentar las oportunidades de creación de empleos decentes a través de medidas a corto, medio y largo plazo, emprendiendo reformas necesarias para la formación profesional y el aprendizaje con miras a la inserción profesional de los jóvenes, el empleo de las personas con discapacidad y, fundamentalmente, la inadecuación entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo.

El principal objetivo del Foro Nacional de Empleo fue orientar mejor la acción pública en materia de inserción profesional. Asimismo, se elaboró una nueva estrategia nacional para el empleo acompañada de un nuevo plan operativo (PAO 2020-2024), con miras a encarar el desafío que representa el empleo de los jóvenes mancomunando esfuerzos, y con el firme objetivo de mejorar la integración de los jóvenes en el mundo del trabajo a través de medidas concretas con efecto inmediato y a corto plazo.

El Foro también brindó la oportunidad para abordar las líneas generales de un Programa por País de Trabajo Decente (PPTD) para Djibouti, de conformidad con las prioridades nacionales y con la colaboración activa de la OIT.

Recordando que, al finalizar el Foro sobre el Empleo que tuvo lugar del 18 al 20 de febrero de 2021 en el Palais du Peuple, se firmó una declaración para el empleo elaborada en colaboración con los interlocutores sociales, la sociedad civil y los organismos de las Naciones Unidas, oficializando así el compromiso de todas las partes interesadas en el Foro de promover el trabajo decente. Se envió una copia de la declaración a la Comisión de Expertos. En el marco de este foro, los intercambios con las partes interesadas han permitido desarrollar una visión común de los elementos prioritarios para hacer frente a los retos del empleo. Los temas objeto de debate se retoman en la declaración de compromiso para fomentar el empleo.

Por último, es importante subrayar que, hasta la fecha, gracias a la feria del proyecto «Iniciativa para fomentar el empleo» llevada a cabo en octubre de 2020, casi 4 000 jóvenes han

podido hallar un empleo sobre la base de los compromisos de contratación de las empresas. El objetivo inicial de 5 000 empleos se logrará este año.

En relación con el empleo juvenil, no me extenderé aquí sobre los detalles de esta respuesta que se envió a la Comisión de Expertos el 15 de mayo de 2022. Quisiera simplemente poner de relieve que, para luchar mejor contra el desempleo juvenil, el Gobierno ha creado un fondo de garantía de 89 millones de francos de Djibouti destinado específicamente a los jóvenes desempleados del país que quieren reincorporarse al mercado de trabajo.

A fin de cumplir lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio, recopilación y utilización de datos sobre el empleo, cabe señalar que la actividad económica de la República de Djibouti está considerablemente dominada por el sector terciario (servicios, transporte, comunicaciones), cuyo núcleo central está ubicado en la ciudad de Djibouti.

En el periodo 2015-2019, el número de trabajadores pasó de 57 912 a 70 049, lo cual constituye una progresión del 20 por ciento. Los sectores de los servicios y del comercio representan por sí solos más de la mitad de la creación de empleos para este mismo periodo. La fuente es la Caja Nacional de Seguro Social de Djibouti.

Además, el porcentaje de la población en edad de trabajar y con un empleo es del 36,4 por ciento para los hombres, mientras que en el caso de las mujeres era inferior al 12 por ciento en 2017. La inflación media anual (diciembre de 2019 y de 2018) era superior al 3,3 por ciento. En 2022, la inflación debería mantenerse equilibrada, pero los precios de los productos alimenticios y de la energía podrían ejercer una ligera presión al alza.

A fin de mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y de consolidar los mecanismos que permiten vincular este sistema de información con la toma de decisiones en materia de política de empleo, durante el Foro Nacional para el Empleo se observó que el enfoque institucional consistente en situar el observatorio en la Agencia Nacional de Empleo, la Formación y la Inserción Profesional iba en contra de las buenas prácticas observadas en muchos países de la región, y que las estructuras de observación del empleo exigen cierta autonomía, garante de la neutralidad en sus observaciones, análisis y recomendaciones.

Por este motivo, en el Plan de Acción Operativo (PAO-2) (2020-2024) de la Política Nacional de Empleo (PNE) se consideró necesario contar con un observatorio autónomo, dinámico y eficaz, que, al proporcionar datos y análisis, pudiera participar en el seguimiento de la puesta en práctica del PNE, mejorar el conocimiento del mercado de trabajo y de la formación en Djibouti, y documentar la evolución cuantitativa y cualitativa de la situación del empleo en el país.

Como instrumento técnico de apoyo a la toma de decisiones, el observatorio elaborará indicadores estadísticos fiables sobre el mercado de trabajo, según los estándares internacionales sobre temas como las tendencias del empleo, los salarios, la movilidad sectorial o la evaluación de los programas de empleo.

Con objeto de paliar la falta de información reciente sobre el empleo, llevaremos a cabo en primer lugar una nueva encuesta de la fuerza de trabajo que sentará las bases para encuestas regulares, a fin de comenzar a obtener datos longitudinales, lo cual nos permitirá tomar conciencia de los efectos de la política de empleo y de otras políticas económicas en el mercado de trabajo. Con este objetivo, esperamos poder contar con la asistencia técnica de la OIT.

Para cumplir lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio, colaboración de los interlocutores sociales, evidentemente se consultó a los interlocutores sociales en el marco de la renovación de la Política Nacional de Empleo (2014-2024), y en particular de su Plan de Acción

Operativo (2020-2024). Estas consultas se materializaron a través de la firma de una declaración para el empleo, como se menciona más arriba en el texto.

Por último, esperamos haber respondido a la preocupación de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Djibouti seguirá proporcionando oportunamente a la Comisión de Expertos la información solicitada.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio núm. 122 por el Gobierno de Djibouti. En primer lugar, lamentamos que el Gobierno de Djibouti no haya cumplido sus obligaciones de presentación de memorias desde 2014 y que, como consecuencia, la Comisión de Expertos se haya visto obligada a reiterar su observación en cinco ocasiones.

En sus comentarios, la Comisión de Expertos planteó una serie de cuestiones, incluida la ausencia de una política nacional de empleo y la falta de información sobre el mercado de trabajo. La Comisión de Expertos también pidió más información sobre los resultados de las estrategias llevadas a cabo para promover el empleo juvenil y sobre las medidas adoptadas para consultar a los interlocutores sociales sobre las políticas de empleo, tal como prevé el Convenio.

No solo la Comisión no ha recibido información sobre la aplicación del Convenio en los ocho últimos años, sino que esto parece ser un patrón recurrente, ya que la memoria anterior del Gobierno data de 2008, lo cual ha obligado a la Comisión a reiterar su observación en dos ocasiones en ese caso. Esta situación nos debería poner sobre alerta. Insistimos en la naturaleza fundamental del diálogo que deben entablar los Estados Miembros y la OIT, en particular a través del cumplimiento escrupuloso de las obligaciones de presentación de memorias vinculadas con las normas.

Estas deficiencias son más lamentables todavía porque, al parecer, el Gobierno sigue colaborando estrechamente con la Oficina con miras a la elaboración de políticas de empleo y planes de acción.

En diciembre de 2021, el Ministerio de Trabajo estableció un Fondo Nacional para el Pacto por el Empleo, bajo la égida de diversas organizaciones internacionales, incluida la OIT. Este Pacto es el último de una serie de planes de acción para fomentar el empleo adoptados recientemente por el Gobierno, incluido el Plan Nacional de Acción «Djibouti ICI», la nueva Política Nacional de Empleo 2021-2024 y su Plan de Acción Operativo (PAO-2). En los últimos años, el Gobierno ha llevado a cabo iniciativas para fomentar el empleo juvenil.

Tomamos nota de estas políticas e iniciativas, al tiempo que lamentamos que no se haya comunicado a la Comisión de Expertos información sobre su elaboración, adopción y aplicación en el marco de su sistema de control periódico.

Apoyándose en estos documentos de política, el Gobierno de Djibouti ha establecido objetivos ambiciosos para impulsar el empleo en el país, especialmente el empleo juvenil. En su Visión 2035, el Gobierno ha elaborado una política encaminada a combatir el desempleo juvenil, mientras que la iniciativa para fomentar el empleo mencionada anteriormente tuvo por objeto crear 5 000 empleos decentes para 2021.

Además, el Pacto de 2021 establece direcciones estratégicas para la integración profesional de los jóvenes, la regulación del mercado de trabajo, la formalización del empleo y la protección social para todos, con miras a crear 9 700 empleos de aquí a 2024. El Pacto también asegura el establecimiento de mecanismos para ayudar a garantizar que la población

activa, incluidos los refugiados y los migrantes documentados, tengan unos ingresos mínimos que les permitan atender sus necesidades básicas.

Si bien debe acogerse con agrado la adopción de estos planes de acción, debemos subrayar los numerosos retos que Djibouti debe afrontar. Según los últimos datos disponibles, en 2018, más del 20 por ciento de la población estaba viviendo por debajo del umbral de la pobreza, y la falta crónica de trabajos decentes había conducido a una tasa de desempleo del 47 por ciento. En el caso de los trabajadores jóvenes, esta tasa alcanzaba el 73 por ciento.

Un estudio realizado en enero de 2021 confirma estos datos y señala diversas deficiencias, incluido el desempleo y el subempleo generalizados, el aumento de la tasa de desempleo juvenil y la falta de información sobre el mercado de trabajo. Las similitudes entre las conclusiones de este estudio de 2021 y los comentarios de la Comisión de Expertos son sorprendentes y apuntan a la persistencia de los problemas indicados hace casi un decenio. Por consiguiente, los miembros trabajadores instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para combatir las altas tasas de desempleo en el país, especialmente entre los trabajadores jóvenes, y a que fomente la creación de empleos decentes, inclusive a través de medidas encaminadas a fortalecer las instituciones del mercado de trabajo. En relación con esto, instamos al Gobierno de Djibouti a adoptar medidas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y consolidar los mecanismos que vinculan este sistema con los procesos de toma de decisiones.

En ausencia de toda información comunicada por el Gobierno, nos planteamos si estos planes de acción y estrategias encaminados a fomentar el empleo se han elaborado y adoptado en plena consulta con los interlocutores sociales, tal como exige el artículo 3 del Convenio. Recordamos que la plena y continua participación de los interlocutores sociales es una condición imprescindible para el éxito. Pedimos al Gobierno que entable un diálogo social sobre la puesta en práctica de los planes de acción actuales y sobre la elaboración y adopción de futuras medidas.

Por último, instamos al Gobierno a cumplir sus obligaciones de presentación de memorias.

Miembros empleadores - Djibouti ratificó el Convenio en 1978. Se trata de un Convenio prioritario de la OIT que, en esencia, prevé que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Si bien el Convenio no especifica los medios y estrategias para lograr este objetivo, debería reconocerse el papel esencial del sector privado y de un entorno favorable para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. Los Empleadores confían en que la Comisión de Expertos considere debidamente un entorno propicio para las empresas sostenibles, tal como se subraya en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en sus futuras evaluaciones de la aplicación del Convenio núm. 122 por Djibouti.

Si bien la Comisión de Expertos está examinando el caso por primera vez este año, anteriormente formuló seis observaciones, en 2014, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. Esta Comisión también citó Djibouti en 2021 como un caso de incumplimiento grave por un Gobierno de su obligación de presentar memorias. Señalamos asimismo que en marzo de 2011 la OIT llevó a cabo una misión para la evaluación de la cooperación técnica, en la que el Gobierno reiteró su compromiso con la elaboración de un Programa de Trabajo Decente en Djibouti. Este caso va a ser examinado por esta Comisión, no para discutir las deficiencias en la aplicación de la legislación y la práctica del Convenio por el Gobierno de Djibouti, sino, como ha observado reiteradamente la Comisión de Expertos, para poner de relieve que el Gobierno

no ha presentado información ni ha respondido a las solitudes de información formuladas por ella desde 2014 sobre la adopción y aplicación de una política activa de empleo. El hecho de que los Gobiernos no respondan a las solicitudes u observaciones de la Comisión de Expertos menoscaba seriamente la capacidad de esta Comisión, como parte del sistema de control del cumplimiento de la OIT, para evaluar debidamente si se cumplen, o no, los Convenios ratificados. Como parte de sus obligaciones dimanantes de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de presentar memorias y de proporcionar copias de las mismas a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la aplicación del tripartismo a nivel nacional. Por lo tanto, los Empleadores instan al Gobierno a que trasmitan sus respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, a más tardar el 1.º de septiembre de 2022, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de Djibouti.

Dado el tiempo transcurrido desde las observaciones y solicitudes iniciales formuladas en 2014 —es decir casi diez años— instamos al Gobierno a proporcionar información actualizada relativa a su mercado de trabajo, incluido todo progreso realizado para finalizar una política nacional de empleo, la situación del empleo juvenil, la situación del empleo de las mujeres, la pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado de trabajo, las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo, estadísticas actualizadas sobre el empleo y cualesquiera otras tendencias del empleo pertinentes, y las consultas con sus interlocutores sociales. Si existen limitaciones de la capacidad del Gobierno que dificultan su cumplimiento de un convenio en la legislación y en la práctica y su presentación de memorias a la Comisión de Expertos oportunamente y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, instamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la importancia del sector privado, el valor innegable de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y la pertinencia de las cadenas mundiales de suministro. Los entornos propicios para las empresas no son el objetivo, sino la base para la creación de empleo, el crecimiento y el desarrollo sostenible, también en Djibouti. Las empresas en Djibouti necesitan que el Gobierno haga lo que solo los Gobiernos pueden hacer, a saber, facilitar y crear un entorno favorable para el crecimiento y la resiliencia del sector privado, a fin de poder generar empleo productivo. Si los Gobiernos no consiguen crear dicho entorno, el crecimiento no puede tener lugar y no puede crearse empleo productivo en el sector formal. Un entorno empresarial favorable es esencial para crear un entorno estable y previsible y que fomente la inversión, la innovación y el empleo, los cuales son fundamentales para cualquier recuperación sostenida e intensiva en empleo de la crisis causada por la COVID-19. Por lo tanto, también invitamos al Gobierno a que comunique información a la Comisión de Expertos sobre el entorno empresarial propicio para la creación de empleo en Djibouti.

La consecución del objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido, establecido en el Convenio, requiere productividad, crecimiento y un entorno empresarial favorable para la creación de oportunidades de empleo. Esto solo sucederá si se invierte en oportunidades de empleo tradicionales y empresariales. Si bien la inversión es lo que marcará la mayor diferencia, precisamente la información de la que más carecemos aquí es la relativa a la inversión. Por consiguiente, instamos al Gobierno de Djibouti a seguir desarrollando un entorno empresarial propicio para la creación de empleo, a fin de que la comunidad internacional pueda comprender y apoyar al país.

Miembro trabajador, Portugal - Debemos subrayar que lamentamos que la Comisión de Expertos no haya recibido la memoria del Gobierno hasta la fecha, según lo previsto, especialmente habida cuenta de la situación social y económica del país.

El objetivo del Convenio, ratificado por Djibouti en 1978, es promover políticas de empleo, a fin de lograr el pleno empleo. Los datos son pertinentes, sin datos no será posible la transparencia ni la rendición de cuentas. La información es un elemento clave al tomar las mejores decisiones en lo que respecta a la reducción de la pobreza y a la determinación de las políticas sociales y macroeconómicas. Los datos son pertinentes para la consecución de la justicia social, la productividad y el desarrollo a través de la creación de trabajos decentes. Los datos son esenciales para evaluar y aplicar políticas que den lugar a la creación de trabajos decentes en todos los sectores de la economía. ¿Cómo pueden los interlocutores sociales desempeñar su papel sin unos datos precisos? Quisiéramos poner de relieve el artículo 3 del Convenio, que exige que se consulte a los interlocutores sociales, con el objeto de lograr su plena cooperación en la labor de formular políticas de empleo y de prestar el apoyo necesario para su ejecución. La recopilación y difusión de datos puede ser un reto, pero es de suma importancia lograr que los interlocutores sociales participen en el proceso de toma de decisiones y, si el Gobierno no presenta una memoria, los interlocutores sociales no pueden cumplir su misión.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que informe sobre la manera en que ya está diseñando y estableciendo políticas y programas públicos a fin de promover el empleo productivo para las mujeres y los jóvenes, con miras a lograr la igualad en el empleo. Teniendo esto en cuenta, es de vital importancia proporcionar datos estadísticos, desglosados por sexo y edad, así como otros datos pertinentes relativos al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, y a la naturaleza y el alcance del desempleo y del subempleo y sus tendencias respectivas.

Miembro trabajador, Botswana - Hablo sobre este caso a fin de proponer soluciones a los retos encarados, no solo por Djibouti, sino por los jóvenes africanos en general, debido al problema del desempleo, que pesa cada vez más sobre las sociedades.

Las bibliotecas están repletas de documentos que indican el fuerte impacto del desempleo en los jóvenes. Repercute negativamente en su desarrollo social y psicológico y, en algunos casos, conduce incluso a la depresión y a tendencias suicidas.

Ante todo, la falta de empleo en las primeras fases de la vida de los jóvenes repercutirá inevitablemente en sus ingresos y su estabilidad en el empleo, y dará lugar a que tengan una percepción negativa de sí mismos y, por consiguiente, una menor confianza y resiliencia a la hora de responder a los retos de la vida en general y, específicamente, menos oportunidades de mercado de trabajo en etapas ulteriores de su vida.

Así pues, además de perder oportunidades para desarrollar competencias adecuadas para la vida cotidiana a fin de canalizar sus energías en la buena dirección, como consecuencia de esto, los jóvenes serán más propensos a consumir sustancias y a tener estereotipos negativos, por lo que su transición a la vida adulta no será adecuada ni positiva.

Esto define entonces el futuro de nuestras sociedades, porque, cuando hablamos de los jóvenes, nos referimos a los cimientos de nuestras economías y de nuestro futuro desarrollo. Para poner fin a esta trayectoria de malestar social y de desesperación, exhortamos al Gobierno de Djibouti, y por extensión a todos los Gobiernos africanos, a invertir en proyectos que generen empleos reales en los que puedan participar los jóvenes y otras personas desempleadas.

Esto puede conllevar crear la infraestructura para el empoderamiento y desarrollo empresarial en la que pueda prestarse asistencia a los jóvenes de cara al trabajo por cuenta propia. Esto puede ir orientado a las industrias basadas en la fabricación y el procesamiento, así como a la agricultura. Requiere una política deliberada para empoderar a los jóvenes en términos reales; la facilitación de formación y financiación que conlleva el acceso limitado, pero progresivo, a los fondos para asegurar la amplia cobertura de los jóvenes empleados o subempleados, y la inversión productiva. Sin embargo, no basta con establecer infraestructura para invertir en los jóvenes, ya que los jóvenes no tienen suficiente experiencia. Deben tomarse disposiciones para la adopción de medidas de supervisión y evaluación encaminadas a identificar las deficiencias y a ofrecer el apoyo que tanto se necesita.

También es importante impartir formación constante sobre la iniciativa empresarial y las competencias para la vida cotidiana, con miras a desarrollar la confianza y la resiliencia ante los interminables retos de la vida.

Como conclusión, subrayamos que todo lo anterior debe hacerse en un entorno que fomente el diálogo social, y debe garantizarse que los representantes de los jóvenes participen en la toma de decisiones.

Miembro trabajador, Argentina - Hablamos en este caso formulando argumentos compartidos por las centrales sindicales americanas. Hay un primer aspecto que nos llama la atención y que nos merece la mayor crítica, y es que Djibouti no ha cumplido con su obligación constitucional de enviar la memoria respectiva del Convenio por el que ha sido objeto de observaciones por la Comisión de Expertos.

Se trata de un notorio desconocimiento de sus compromisos básicos con la OIT, lo que además de su gravedad, dificulta el tratamiento del caso, ya que los últimos datos proporcionados sobre el empleo datan de 2014, por lo cual claramente el Gobierno no colabora con las instancias tripartitas, elemento distintivo de la OIT en el concierto de las Naciones Unidas.

Esta omisión pone, a nuestro juicio, en duda la existencia de una voluntad del Gobierno de dar una salida al problema del incumplimiento del Convenio. Lo que ocurre en lo sustantivo es que el país no cuenta con un plan nacional de empleo y tampoco ha cumplido con la promesa de implementar un programa de trabajo decente.

En lo básico, un plan de empleo debe al menos articular la formación profesional con los requerimientos del sistema productivo en materia de calificaciones y competencias y debe también incorporar un componente de intermediación laboral público y gratuito para las personas que trabajan. Sin estos pilares de una política de empleo se abandona a las personas al vaivén del mercado, dejándolas expuestas al desempleo, los ingresos insuficientes y el riesgo de la marginación social.

Por eso compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en el sentido que la desatención que manifiesta el Gobierno de implementar una política de empleo en los términos del artículo 1 del Convenio —o sea, que reconozca la política de fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido como un objetivo de mayor importancia— parece demostrar que no lo considera un factor clave de sus políticas macroeconómicas para la reducción de la pobreza.

En síntesis, en el caso de Djibouti, la prosecución del trabajo decente requiere del diálogo tripartito en todos los niveles, de información precisa sobre la situación del empleo, y de la voluntad política de adoptar medidas que cumplan con el objetivo del empleo como instrumento de superación de la pobreza.

Miembro trabajador, Níger - Hablo en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental. Cuando hablamos de la importancia que reviste una política nacional de empleo, debemos comprender que, independientemente del tipo de lugar de trabajo o de empresa que dirijamos, las políticas son esenciales, puesto que ayudan a aclarar y a reforzar las normas esperadas por los trabajadores en todas las relaciones laborales, y ayudan asimismo a los empleadores a gestionar a su personal de una manera eficaz y equitativa.

Si bien para un país es de vital importancia reglamentar la creación de empleo, como sindicato, la política de empleo tiene la primacía en el desarrollo y el funcionamiento del mercado de trabajo nacional. También es importante que la política nacional de empleo tenga por objeto promover el Programa de Trabajo Decente, así como la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la protección social y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Habida cuenta del nivel de pobreza en Djibouti, debe concederse prioridad a una política nacional de empleo. Además, esta última reconoce el papel que desempeña el desarrollo de competencias y define el marco con este fin. Fortalece la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo y para beneficiarse de la innovación y de las inversiones en las nuevas tecnologías, la energía limpia, el medio ambiente, la salud y las infraestructuras.

Queremos exhortar a la Comisión de Expertos y a la OIT a no escatimar esfuerzos para que el Gobierno actúe como corresponde, proporcionándole asistencia técnica, institucional y material. Subrayamos que el Gobierno debería renunciar a su programa de enseñanza para centrarse en una educación y formación de calidad. No cabe duda de que la enseñanza y la formación técnica y profesional deben reflejar las nuevas realidades. Acogemos con agrado el respaldo prestado por la OIT a los países para que redoblen sus esfuerzos en materia de creación de empleo.

Representante gubernamental - El Gobierno de Djibouti ha tomado nota de las observaciones y recomendaciones de esta honorable Comisión.

Como hemos señalado en nuestra declaración durante la discusión del caso, somos conscientes de las dificultades que entraña la recopilación de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo. Nuestro Gobierno seguirá desplegando esfuerzos con este fin. Este año, revitalizaremos el Observatorio Nacional del Empleo y las Calificaciones (ONEQ) en torno a cuatro ejes principales de acción.

El primer eje de acción es la redefinición de la base institucional y organizativa del ONEQ, a fin de ponerlo en conformidad con las buenas prácticas internacionales. El segundo eje de acción se centrará en la realización efectiva de las funciones del Observatorio. Para que un observatorio del empleo cumpla sus funciones, es importante que sea operativo a tres niveles: la recopilación de datos; el tratamiento y análisis de estos datos, y la difusión de estos análisis.

Para la recopilación de información, el Observatorio deberá establecer convenciones y crear alianzas con instituciones clave en Djibouti. En primer lugar, se trata de renovar la alianza existente con el Instituto Nacional de Estadística de Djibouti en lo que respecta a la realización de encuestas estadísticas y, a continuación, de crear nuevas alianzas con otras administraciones, tales como la Universidad de Djibouti y la Caja Nacional del Seguro Social.

En relación con el intercambio de datos administrativos, también deberían crearse alianzas técnicas entre los colaboradores para el desarrollo y las entidades que prestan fondos. A continuación habrá que definir las necesidades técnicas y humanas del Observatorio, y de atender estas necesidades, incluida su red de corresponsales, tal como prevén los decretos de

aplicación de esta institución. Paralelamente a la creación de una red de corresponsales, el Observatorio deberá realizar estudios de identificación de las necesidades de sus asociados con miras a reforzar su posición como interlocutor principal en el ámbito de la formación en el mercado de trabajo.

Como ya he señalado en mi declaración inicial, a fin de paliar la falta de información reciente, llevaremos a cabo como cuestión prioritaria una nueva encuesta de la fuerza de trabajo que sentará las bases para encuestas regulares a fin de comenzar a obtener datos longitudinales, lo cual nos permitirá comprender las repercusiones de la política nacional y de otras políticas económicas en el mercado de trabajo.

Tampoco cesaré de repetir que Djibouti ha elaborado una política nacional de empleo en 2014 a diez años vista (2014-2024). El Plan de Acción Operativo 2014-2018 se ha presentado a la Comisión de Expertos. Evidentemente, lamentamos que no hayamos enviado a la honorable Comisión de Expertos la información solicitada y, una vez más, solicitamos la asistencia técnica de la OIT.

El Gobierno tomará asimismo todas las medidas necesarias para aplicar plenamente las recomendaciones de esta honorable Comisión. Quisiera dar las gracias nuevamente a los interlocutores sociales y a los Gobiernos por su discusión constructiva de nuestro caso y por su apoyo.

No puedo terminar mi alocución sin hablar también del clima empresarial en Djibouti. Evidentemente, en los últimos años se han emprendido reformas. Nuestro país ha ocupado un lugar destacado en la clasificación de «Doing Business», escalando 55 puestos hasta llegar al 99º puesto. Esto ha demostrado la voluntad del Gobierno para desarrollar el sector privado dinámico e innovador, ya que este sector sigue siendo un determinante del desarrollo económico y proporciona empleos sostenibles. Por último, tomamos nota de los comentarios y de la conclusión de la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Quisiéramos dar las gracias al Gobierno de Djibouti por sus comentarios detallados. Agradecemos asimismo a otros oradores sus intervenciones.

Como hemos indicado en nuestras declaraciones iniciales, nuestro grupo lamenta tomar nota del incumplimiento por el Gobierno de Djibouti de sus obligaciones de presentación de memorias. Hemos subrayado una vez más la importancia que reviste mantener el diálogo entre los Estados Miembros y la Comisión de Expertos a fin de garantizar la supervisión periódica de las medidas adoptadas para aplicar el Convenio y para corregir la manera de proceder, en caso necesario.

Acogemos con agrado los esfuerzos desplegados por el Gobierno para abordar esta situación de larga data de desempleo y subempleo generalizados en el país. También tomamos nota de que el Gobierno garantiza que ha celebrado consultas con los interlocutores sociales para concebir las iniciativas actuales y futuras. Sin embargo, queda mucho por hacer. Más de una quinta parte de la población sigue viviendo por debajo del umbral de la pobreza y persisten retos para la creación de empleos decentes, en particular para los trabajadores jóvenes.

Instamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para combatir las elevadas tasas de desempleo y para fomentar la creación de empleos decentes, en particular a través de medidas encaminadas a fortalecer sus instituciones del mercado de trabajo. Los interlocutores sociales deben participar plenamente en el diseño, la aplicación y el examen de medidas, e instamos al Gobierno de Djibouti a describir con detalle dichas consultas en las memorias que presente en el futuro, para demostrar el cumplimiento del artículo 3 del Convenio.

Nos hacemos eco del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos con objeto de mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y la consolidación de los mecanismos que vinculan este sistema con la toma de decisiones en el ámbito de la política de empleo. También apoyamos su solicitud al Gobierno de Djibouti para que recopile y comunique datos estadísticos desglosados por sexo y edad, así como cualquier otro dato pertinente relativo al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, la naturaleza y el alcance del desempleo y del subempleo, y las tendencias respectivas.

Miembros empleadores - Los Empleadores acogen con agrado las opiniones compartidas por los diversos delegados sobre este caso, y toman nota asimismo de la información comunicada por el representante del Gobierno de Djibouti en esta reunión el día de hoy.

Al igual que la Comisión de Expertos, también expresamos nuestra profunda preocupación por que el Gobierno no haya respondido a las solicitudes de información formuladas por la Comisión desde hace mucho tiempo, lo cual limita la capacidad tanto de la Comisión de Expertos como de la Comisión de la Conferencia para evaluar efectivamente si Djibouti está cumpliendo con sus obligaciones dimanantes del Convenio. Por consiguiente, instamos al Gobierno a responder a las observaciones de la Comisión de Expertos a más tardar el 1.º de septiembre de 2022, proporcionando la información más actualizada sobre el mercado de trabajo. También instamos al Gobierno a comunicar información sobre los siguientes aspectos: todo progreso realizado para finalizar una política nacional de empleo; la situación del empleo juvenil; la situación del empleo de las mujeres; la pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado de trabajo; las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo, y la mejora de las estadísticas de empleo, así como información pertinente sobre el entorno propicio para que las empresas establecidas en Djibouti brinden oportunidades de pleno empleo, productivo y libremente elegido a los hombres, las mujeres y los jóvenes. Así pues, exhortamos al Gobierno a celebrar consultas con sus interlocutores sociales y a solicitar asimismo la asistencia técnica de la OIT, en caso necesario.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó profundamente que el Gobierno no haya cumplido con sus obligaciones de presentación de memorias.

La Comisión tomó nota de la situación de larga data de desempleo y subempleo generalizados en el país.

La Comisión tomó nota con preocupación de la persistencia de un alto nivel de pobreza, desempleo e informalidad, en particular para las mujeres y los jóvenes.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas eficaces, urgentes y de plazo determinado, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de:

- **adoptar una política nacional de empleo integral encaminada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el sentido de lo dispuesto en el Convenio;**
- **redoblar sus esfuerzos para luchar contra las altas tasas de desempleo;**

- **recopilar datos e informar sobre la situación del empleo;**
- **fortalecer los sistemas de educación y formación profesional;**
- **mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo;**
- **consolidar los mecanismos que vinculan este sistema de información con la toma de decisiones en el ámbito de la política de empleo, y**
- **recopilar y comunicar datos estadísticos actualizados desglosados por sexo y edad, así como otros datos pertinentes relativos al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, la naturaleza y el alcance del desempleo y el subempleo, y sus tendencias respectivas.**

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Ecuador (ratificación: 1967)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Ministerio del Trabajo, en virtud de sus facultades constitucionales y legales, es el ente encargado de regular y garantizar el derecho al trabajo en el territorio ecuatoriano. Esta tarea la lleva a cabo al amparo de lo contenido en la Constitución de la República del Ecuador, los convenios internacionales ratificados por el país y el ordenamiento jurídico vigente, y específicamente lo dispuesto en los artículos 33 y 326, 7) y 8) de la Constitución, en los cuales, se reconoce el derecho y la libertad de organización. Así pues, el Estado tiene el deber implícito de incentivar el funcionamiento de las organizaciones laborales bajo los principios fundamentales de democracia, participación, transparencia y alternabilidad y legalidad.

Es preciso señalar que, de acuerdo al artículo 11, 3) de la norma suprema, el ejercicio de los derechos constitucionales en el Estado ecuatoriano es de inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público. Hay que destacar que los derechos constitucionales se ejercerán de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11, 8) de la Constitución, cumpliendo a estos efectos con los requisitos previos a ejercer dicho derecho, teniendo en cuenta que la libertad de sindicación es un derecho reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como lo dispone el artículo 326, 7).

En aplicación de la jerarquía normativa consagrada en el artículo 425 de la Constitución, el Estado tiene la obligación de cumplir lo dispuesto en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), instrumento que define la libertad sindical como el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas; redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir libremente a sus representantes; organizar su administración y sus actividades, y el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas.

Para conocer el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 87, la OIT ha formulado observaciones puntuales al país. En consecuencia, el Ministerio del Trabajo, considera importante destacar lo siguiente.

En virtud del principio de legalidad y derecho a la seguridad jurídica, el Estado ecuatoriano está desarrollando una propuesta normativa dirigida al legislativo en materia laboral y concomitantemente pretende emitir o reformar normas conexas (Reglamento de Organizaciones Laborales) con aportaciones jurídicas y técnicas del Ministerio del Trabajo. En este proceso participan los trabajadores y empleadores en mesas de diálogo tripartito, en cumplimiento de los principios de participación, transparencia, alternabilidad y legalidad por parte del Estado, garantizando así de la mejor manera posible la aplicación del derecho de asociatividad.

En este contexto, se informa que el Ministerio del Trabajo, ha otorgado personería jurídica a un total de 5 783 organizaciones laborales (4 064 privadas, 1 719 públicas) en las cuales tenemos, un número de 312 748 afiliados. Este dato se encuentra en permanente actualización, y se determina según la información que proporcionan las organizaciones. En lo que respecta a los comités de servidores públicos tenemos tres organizaciones que han obtenido personería jurídica y que están conformados por 979 socios. Dentro del desarrollo de las competencias del Ministerio del Trabajo sobre organizaciones laborales, desde 2021 se ha respondido, mediante acuerdo ministerial u oficio, a 2 416 solicitudes que corresponden a constituciones, reformas de estatuto, registro de directivas y trámites varios.

La República del Ecuador actualmente se encuentra cumpliendo con la sentencia de 25 de mayo de 2021, dentro del juicio núm. 17981-2020-02407, sobre el caso de derecho de libertad de asociación en la cual, en su parte pertinente, con carácter *inter partes*, resolvió:

> -SIC-. «2) Que se ordene al Ministerio del Trabajo, que previo a la revisión y análisis de los documentos de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos ASTAC, se proceda al registro como una organización sindical. [...] 5) Que el Ministerio del Trabajo reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad.» –SIC-. En cumplimiento a la mencionada garantía jurisdiccional y a la normativa vigente, se concedió personería jurídica a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES BANANEROS, CAMPESINOS, A.S.T.A.C., mediante acuerdo ministerial núm. MDT-2022- 001, de 11 de enero de 2022, registrándose consecutivamente la nómina de socios constituyentes mediante oficio núm. MDT-VTE-2022-0035-O, de 10 del mismo mes y año. Así también, como ya se explicó el Ministerio del Trabajo se encuentra desarrollando normativa secundaria.

El Estado ecuatoriano está adoptando las medidas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio núm. 87, en ese contexto. Reiteramos nuestra aceptación de la misión de asistencia técnica propuesta, en 2021, por la Comisión de Expertos de la OIT a raíz de la presentación de las memorias de los convenios ratificados por el país. Esta asistencia permitirá realizar mesas de trabajo en cuanto a la implementación y aplicabilidad de instrumentos legales que fomenten y sobre todo permitan el diálogo social tripartido en el Ecuador, cuyo objetivo es fortalecer los canales de comunicación existentes entre el Gobierno ecuatoriano y los actores laborales nacionales.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro del Trabajo - Como ecuatorianos, nos complace ser parte de la OIT; somos el sexto país del mundo que firmó el convenio de ser parte de la OIT y es sumamente placentero estar aquí presente.

El Estado ecuatoriano, como Miembro activo de la OIT desde 1948, ha venido trabajando para brindar respuestas a las necesidades de la sociedad, y desde el Gobierno del Presidente Guillermo Lasso, el «Gobierno del encuentro», se han incrementado enormemente los esfuerzos para hacer cumplir los derechos de los ciudadanos, sobre todo en materia de derechos laborales.

En mi intervención, en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo mencioné que una de las prioridades del Ecuador consiste en incluir a todos los interlocutores sociales en la construcción de las políticas necesarias en la creación del empleo de calidad, en recurrir al diálogo social como un instrumento eficaz para la gestión, la adopción de medidas y, por supuesto, para encontrar soluciones.

Pero estos esfuerzos y compromisos tienen que venir de cada uno de los que conformamos este diálogo social y desde cada uno de nuestros espacios aportar con generosidad para generar mejores condiciones para eliminar las brechas que generan la desigualdad. Queremos vencer la desigualdad. El Gobierno está absolutamente decidido a que, con políticas de Estado adecuadas, podremos vencer la desigualdad, las brechas salariales entre hombres y mujeres, las brechas de desigualdad y el mal trato que han sufrido desde hace tanto tiempo los jóvenes en toda América Latina; y, por supuesto, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en el sector privado.

En relación al artículo 2 del Convenio y a la observación de la Comisión de Expertos acerca de la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad, el Ministerio del Trabajo del que hoy, por generosidad del Presidente Lasso, soy titular, en estricto cumplimiento de la sentencia de 25 de mayo de 2021, de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, mediante Acuerdo Ministerial núm. MDT-2022-001, de 11 de enero de 2021, suscrito por la Viceministra de Trabajo y Empleo, se acordó, en los artículos 1 y 3, aprobar y registrar el estatuto y conceder personería jurídica a la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas bananeros y Campesinos (ASTAC), ordenando a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, una importantísima ciudad en el Ecuador, el registro del nombre y características del estatuto de la referida asociación. De manera que, con providencia del 27 de enero último, la Unidad Judicial señaló el cumplimiento de la referida sentencia. Mas allá de lo que pensemos o no sobre este delicado tema, nosotros siempre cumplimos con la ley.

Bajo este contexto debo señalar que el Gobierno vela y velará siempre por el cumplimiento de los derechos y garantías establecidas en la Constitución del Ecuador, y por supuesto, en los convenios internacionales debidamente ratificados. El artículo 326, 7) de la Carta magna, cuyo texto de manera expresa define el derecho de sindicación y, además, el derecho al trabajo en el cual se basa, como un principio fundamental para la construcción de una sociedad justa con equidad de derechos y libertad de asociación.

Huelgan documentos inherentes a la Carta constitucional del Ecuador y por supuesto a todo nuestro andamiaje jurídico, el respeto a la equidad de los derechos de libertad de asociación.

Asimismo, en la relación laboral dentro de un Estado de derecho como es el caso nuestro, existen normas claras que regulan la creación de organizaciones sindicales. En la legislación nacional se ha visto la necesidad de que las dirigencias sindicales se conformen considerando el criterio de mayoría representativa dentro de las empresas. Sin embargo, se destaca que el establecimiento de un número mínimo de trabajadores y la limitación a la asociación a nivel de una empresa para la conformación de su sindicato, no pretende coartar o limitar la creación de este tipo de organizaciones, más bien, lo que se busca es otorgar representatividad a la

organización sindical ante los empleadores cuando se demuestre que hay acuerdos y cohesión mayoritaria.

Respecto al artículo 3 del Convenio, referido a plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales, el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, en su observación a lo indicado por la OIT, se encuentra trabajando con un equipo técnico legal para la elaboración de la reforma al reglamento de organizaciones laborales, emitido mediante acuerdo ministerial del 8 de agosto de 2013, con el objeto de que se regulen como excepción, solo en el caso en el que el estatuto de la asociación no contemple el procedimiento para nombrar a sus representantes cuando dicha asociación se encuentre en situación de acefalía.

En consonancia con la observación al mismo artículo en lo que respecta al requisito de ser ecuatoriano para ser dirigente sindical, el Ministerio del Trabajo dentro del ámbito de su competencia, con fundamento en lo establecido en el artículo 326, 7) de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 3, 1) y 2) del Convenio, registra las directivas de las organizaciones laborales con base a lo que determina el Código del Trabajo ecuatoriano, respetando la libertad sindical y el derecho a asociarse y permitiendo que esta se desarrolle dentro de las actividades inherentes a su vida jurídica en completa autonomía, tomando medidas para velar por su seguridad jurídica a través del análisis legal correspondiente, el cual comprende la observancia de los requisitos de fondo, en este caso la relación de dependencia laboral, como lo establece el artículo 449 del Código del Trabajo y la facultad legal de quien convoca, legitima y certifica el proceso de elecciones y los requisitos formales que establece el artículo 9 del Reglamento de Organizaciones Laborales. De ser el caso, el Ministerio promoverá la coordinación interinstitucional para la ejecución de políticas efectivas en beneficio de los ciudadanos, proporcionando el acompañamiento necesario y suficiente para la elaboración de la reforma sugerida por la OIT.

Por otro lado, en lo que refiere a las elecciones de la directiva del comité de empresas de trabajadores no afiliados, la normativa vigente reconoce la libertad sindical cuyo concepto consiste en el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, afiliarse a las mismas sin autorización previa, el derecho de redactar sus propios estatutos, sus propios reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, sin injerencia de las a las autoridades públicas, por lo que, de acuerdo con el artículo 3, 2) del Convenio, al Estado ecuatoriano debe abstenerse de intervenir para limitar ese derecho.

Del mismo modo, en aplicación al Convenio en el sector público, me permito señalar lo siguiente:

- En lo que se refiere al artículo 2 del Convenio sobre el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, el Estado ecuatoriano en búsqueda de garantizar el derecho de organización a los servidores públicos, en 2017 emitió la reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), agregando dentro de aquel texto el derecho de creación de los comités de servidores públicos, determinando las características y generalidades para su creación y manejo, y estableciendo las excepciones de ley coherentes a la naturaleza de ciertas actividades que deben ser imparciales, en el ejercicio de sus funciones y que normalmente corresponden a actividades enmarcadas a la defensa del Estado o la ciudadanía y la prestación de servicios públicos. Queremos que la prestación de servicios públicos sea de calidad.

- En relación a la observación del derecho de los trabajadores de crear sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, particularmente sobre las organizaciones de servidores públicos distintas de los comités de servidores públicos, la norma vigente en el Ecuador, determina dos regímenes laborales para el sector público que son: el burócrata que está bajo el amparo de la LOSEP, y los trabajadores con régimen especial de acuerdo a sus funciones que se encuentran tipificadas bajo el Código del Trabajo, y en ambos casos se reconoce la libertad de organización.
- Con relación al registro de las asociaciones de servidores públicos y de sus directivas, el artículo 66, 13) de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria, reconociendo de esta manera, como un derecho constitucional, el derecho a asociarse, de conformidad con el artículo 36 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, que establece que las organizaciones sociales que deseen obtener personalidad jurídica deberán tramitarla en las diferentes instancias públicas que correspondan a su ámbito de acción debidamente fundamentado en el artículo 3 del Decreto núm. 193, que define a la organización social como «aquella cuyo fin no es la obtención de un beneficio económico, sino principalmente lograr una finalidad social, altruista, humanitaria, artística, comunitaria, cultural, deportiva o ambiental», etcétera.

Es importante mencionar que la legislación ecuatoriana reconoce diversos tipos de asociaciones, los cuales se encuentran regulados por diferentes cuerpos normativos aplicables a su naturaleza.

En relación a la observación de la Comisión de Expertos para que se tomen las medidas necesarias para que el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal sea revisado, se reitera que el derecho de huelga de los servidores públicos está especificado en el capítulo III de la LOSEP, y el tipo penal se adecua a la persona que incurra en actos de violencia o provoque daños a la propiedad privada o bloquee el acceso de la ciudadanía, en general, a los servicios públicos que queremos que sean de calidad, es decir, el Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la huelga pacífica y legítima de los servidores públicos en cuanto sea pacífica.

Finalmente, en relación a la disolución por vía administrativa de la Unión Nacional de Educadores (UNE), este Gobierno insiste en que su disolución se amparó en la normativa vigente, habiéndose cumplido con el trámite administrativo correspondiente y el debido proceso en la institución gubernamental competente para el efecto.

Al determinar la importancia de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos ante el Gobierno del Presidente Lasso, por intermedio del Ministerio del Trabajo, este convocó al diálogo tripartito del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Se hizo una reunión en las instalaciones del Ministerio el 30 de mayo pasado en la que participaron de manera activa y libérrima los representantes de los trabajadores y los representantes del sector empleador. Dicha reunión fue modulada por las máximas autoridades del Ministerio del Trabajo, empezando por mí mismo que presido precisamente el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, favoreciendo el diálogo social en la relación laboral y en la solución de conflictos, materia en la cual nos encontramos prestos a recibir la colaboración y asistencia técnica internacional necesaria para fomentar el diálogo tripartito.

En el Ecuador prácticamente no hay conflictividad laboral, apenas existe. Hemos resuelto con decisión, con justicia, con oportunidad los problemas que siempre se suscitan. El Ministerio del Trabajo está para generar un ambiente amigable entre trabajadores y empleadores. Esa ha sido la tónica del Gobierno del encuentro, esa ha sido la tónica del Ministerio que hoy yo dirijo.

Por tanto, estamos cumpliendo estrictamente los temas inherentes a la defensa de los derechos de los trabajadores. También estamos preocupados por la defensa de los derechos de los no trabajadores, de aquellos ecuatorianos que no tienen empleo. Estamos bregando a través de importantes redacciones de textos y normativas para que los no trabajadores puedan, Dios mediante, encontrar un trabajo digno y estable. Por otra parte, nos preocupan los trabajadores que no tienen empleo. Por lo tanto, esa forma de actuar del Ministerio del Trabajo es la que corresponde cuando se quieren hacer las cosas bien.

Miembros trabajadores - Queremos llamar la atención sobre el hecho de que los sindicatos más representativos del Ecuador no fueron consultados para formar parte de la delegación de la Conferencia Internacional del Trabajo. Actualmente se ha presentado una queja al respecto ante la Comisión de Verificación de Poderes. Sin embargo, en espera de que tenga lugar este procedimiento, tendremos que examinar el caso del Ecuador sin poder contar con la ventaja de una intervención del delegado de los trabajadores del Ecuador y lamentamos profundamente esta ausencia que solo puede redundar en detrimento de la discusión.

Esta es la segunda vez en cinco años que la Comisión ha tenido que examinar la aplicación de este Convenio por parte del Gobierno del Ecuador. Lamentablemente, no se ha registrado ninguna mejora significativa durante este tiempo y siguen produciéndose descontroladamente actos antisindicales y ataques contra la libertad sindical por parte de las autoridades y los empleadores.

Desde hace muchos años, la Comisión de Expertos viene planteando su preocupación por las lagunas legales en la protección de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y por el omnipresente clima antisindical que reina en el país. En el sector público, los trabajadores se ven privados de su derecho fundamental a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a ellas. La Ley Reformatoria a Leyes del Sector Público de 2017 estableció el concepto de un comité de servidoras y servidores públicos que otorga ciertas prerrogativas a las organizaciones de funcionarios públicos compuestas por más del 50 por ciento de miembros del personal. Estas disposiciones pisotean el pluralismo sindical al impedir que otras organizaciones de funcionarios públicos distintas de dichos comités representen y defiendan los intereses de sus afiliados. La Ley Reformatoria también excluye el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos para determinadas categorías de funcionarios de la administración pública, entre las cuales figuran los funcionarios que están bajo contrato de servicios ocasionales, los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y los que ejerzan funciones con nombramiento a periodo fijo por mandato legal.

Además, el Decreto núm. 193 restringe excesivamente la libertad de expresión y opinión de los trabajadores públicos y sus organizaciones, ya que mantiene como causa de disolución por vía administrativa su participación en actividades políticas partidistas. A pesar de los llamamientos de la Comisión de Expertos para que se modifique esta norma, el Gobierno persiste en afirmar que la política partidista es el conjunto de actividades encaminadas a gobernar la sociedad desde un determinado punto de vista ideológico o filosófico y que este tipo de actividades están prohibidas para las organizaciones sindicales ya que los sindicatos, independientemente de sus adhesiones políticas, deben perseguir el objetivo de lograr mejoras económicas y sociales para sus afiliados y centrarse en ellas. Debemos manifestar nuestro firme desacuerdo con tal interpretación y reafirmar, al igual que la Comisión de Expertos, que para defender los intereses de sus afiliados es preciso que las asociaciones de funcionarios públicos puedan expresar sus opiniones sobre la política económica y social del Gobierno, y que el artículo 4 del Convenio prohíbe la suspensión o disolución por vía administrativa de dichas asociaciones.

Recordamos que, en 2016, la UNE fue disuelta por acto administrativo dictado por la subsecretaría de educación y sus bienes fueron embargados por la administración. Desde entonces, la organización reclama su reinscripción, un trámite que la administración obstruye. Por lo que respecta al sector privado, numerosos obstáculos legales siguen impidiendo la constitución de sindicatos independientes y fuertes en el país, especialmente los artículos 443, 449, 452 y 459, que fijan en 30 el número mínimo de miembros necesario para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa, y no permiten la creación de organizaciones sindicales de primer grado que agrupen a trabajadores de varias empresas.

En una economía caracterizada por el predominio de las pequeñas empresas, estas disposiciones representan un obstáculo importante para el ejercicio de la libertad sindical. Además, los párrafos 3 y 4 del artículo 459 del Código del Trabajo constituyen una injerencia indebida en la elección de los dirigentes sindicales. El párrafo 3 establece que los comités de empresa estarán integrados por cualquier trabajador, afiliado o no al sindicato, que esté inscrito en la lista para dichas elecciones, lo que vulnera completamente el derecho de los sindicatos a organizar libremente su propia administración, mientras que el párrafo 4 exige la nacionalidad ecuatoriana para poder optar a un puesto en la directiva del sindicato. La Comisión de Expertos lleva años reclamando que estas disposiciones son contrarias a los artículos 2 y 3 del Convenio y deben ser modificadas. El Gobierno del Ecuador aún no ha cumplido con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

El artículo 10, *c)* del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013 establece que los miembros de las directivas sindicales perderán sus atribuciones y competencias si no convocan elecciones en un plazo de noventa días a partir del vencimiento de su mandato, establecido en sus respectivos estatutos sindicales.

Esta disposición constituye claramente una injerencia indebida en los asuntos internos de los sindicatos y conlleva un grave riesgo de paralizar la capacidad de acción sindical. Mientras tanto, estas disposiciones legales tienen consecuencias muy reales para los sindicatos. En 2020, el Ministerio del Trabajo se negó a registrar la ASTAC como sindicato, alegando que no estaba integrada por trabajadores de la misma empresa. La ASTAC impugnó esta decisión ante los tribunales y obtuvo una sentencia en la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 25 de mayo de 2021, por la que se ordenaba al Ministerio que procediera a registrar a dicha asociación como sindicato y a que reglamentara el ejercicio del derecho de libertad sindical por rama de actividad para evitar que se repitan estas situaciones. A pesar de esta sentencia, la solicitud de inscripción de la ASTAC quedó pendiente durante siete meses ante el Ministerio del Trabajo, que, al cumplir finalmente la sentencia, indicó a la ASTAC que su inscripción era una situación puntual que no daría lugar a la inscripción de otros sindicatos de rama. Por si fuera poco, el Ministerio también presentó un recurso de amparo extraordinario que actualmente se encuentra en manos de la Corte Constitucional.

Por último, debemos lamentar la total inacción del Gobierno del Ecuador a la hora de cumplir con sus compromisos con la misión de asistencia técnica de la OIT que fue llevada a cabo a petición del Gobierno en diciembre de 2019. La misión había presentado a los mandantes tripartitos un proyecto de hoja de ruta para iniciar un diálogo tripartito con miras a adaptar las medidas que daban cumplimiento a las observaciones de los órganos de control de la OIT. Desde entonces, no se ha tomado ninguna medida más para poner en práctica esta hoja de ruta y el Gobierno afirma ahora que solo desea recibir asistencia técnica en lo que respecta al diálogo tripartito, con el fin de mejorar y reforzar la comunicación entre el Gobierno y los interlocutores sociales. En opinión de los miembros trabajadores, un buen punto de partida para mejorar la comunicación con los trabajadores y los sindicatos sería que el Gobierno atendiera sus compromisos internacionales dando cumplimiento a la hoja de ruta

presentada por la misión de asistencia técnica y modificando con carácter urgente las disposiciones legales que no se ajustan al Convenio, en consulta con los interlocutores sociales.

Miembros empleadores - Como punto de partida, el Grupo de los Empleadores recuerda su desacuerdo con la postura de la Comisión de Expertos en relación a este Convenio y el derecho de huelga. El Grupo de los Empleadores recuerda la declaración de marzo de 2015 realizada por el Grupo Gubernamental en cuando a que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». Es en este sentido que los empleadores abordan la presente discusión del caso del Ecuador por el Convenio.

Este es un caso muy antiguo, se ha examinado en múltiples ocasiones por la comisión, la última en 2017, contiene señalamientos graves y se refiere a un convenio fundamental, por lo cual debe ser tratado con mucho cuidado por nosotros. Observamos con preocupación que, pese a la asistencia técnica prestada por la Oficina en 2019, no ha habido resultados concretos. No obstante, según lo expuesto por el Ministro e información que hemos recibido de la organización de empleadores del Ecuador, los actores sociales están en la mejor disposición de someter al diálogo social la cuestión a fin de encontrar soluciones definitivas a lo comentado por la Comisión de Expertos, lo cual apoyamos decididamente. Animamos pues, al Gobierno, trabajadores y empleadores ecuatorianos a resolver las cuestiones que nos plantea la Comisión de Expertos conforme a las circunstancias muy particulares de su sistema legal y su práctica nacional.

En el mismo sentido tomamos buena nota de la información que hizo llegar el Gobierno en el sentido que el Estado ecuatoriano se encuentra desarrollando una propuesta normativa en esta materia con aportaciones jurídicas y técnicas del Ministerio del Trabajo, y tomando en consideración participación de trabajadores y empleadores. El diálogo social sobre este tema, con la voluntad expresada por el Gobierno y los actores sociales, además permitirá dinamizar el foro de diálogo social de aquel país, esto es, el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.

Nos gustaría aportar a la discusión de lo señalado por la Comisión de Expertos algunos comentarios, sin perjuicio, desde luego, de la información que nos compartirá nuestro colega empleador del Ecuador.

Apoyamos las afirmaciones de la Comisión de Expertos en el sentido que los trabajadores deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y que la exigencia de un nivel razonable de representatividad para firmar convenios colectivos es acorde a los convenios de la OIT sobre la libertad sindical.

Sin perder de vista lo anterior, es necesario hacer notar que la Comisión de Expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo sin entrar en consideración sobre las otras instituciones del mismo. Sobre este particular estamos convencidos de que el Gobierno ecuatoriano y los actores sociales, al celebrar el diálogo social al que ya nos hemos referido, deben tomar en cuenta la revisión integral de todas las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo para que sea un todo armónico y en consonancia con el Convenio. Ello sobre la base que la modificación de una norma en forma aislada tendrá repercusiones necesariamente en las demás, con lo cual, la reforma debería pues ser integral so pena de convertir al sistema en no funcional.

Lo anterior es de particular importancia en algunos aspectos señalados por la Comisión de Expertos: el número de personas que son necesarias para formar un sindicato, la formación de sindicatos de rama de actividad y sobre todo la representatividad mínima de un sindicato para negociar a ese nivel de rama, que entendemos, no se corresponde con una práctica habitual en el medio ecuatoriano.

Las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva de rama de actividad. Un flaco favor haríamos al ejercicio de la libertad sindical en el Ecuador si los animásemos a establecer sindicatos por ramas sin que existan requisitos claros sobre cómo entender la representatividad de los involucrados fijando su alcance y obligaciones.

Nos gustaría concluir reconociendo la disposición al diálogo mostrada por el Gobierno y los actores sociales, con lo cual, los animamos una vez más a asumir efectiva y eficientemente un proceso de revisión integral en el foro de diálogo social del Ecuador, según lo dicho anteriormente, que dé al sistema consistencia interna y evite que reformas aisladas puedan ocasionar contradicciones o contravenciones de otros convenios internacionales.

Miembro empleador, Ecuador - Para abordar las observaciones del informe de la Comisión de Expertos, consideramos que es necesario mencionar que el derecho y la libertad sindical de los trabajadores se encuentran reconocidos en la Constitución del Ecuador como uno de los principios esenciales del derecho al trabajador. Dicha libertad implica la formación, afiliación o desafiliación a cualquier tipo de organización, actividad que es estimulada por el propio Estado de acuerdo con lo previsto en la ley, es decir, no existe restricción a la constitución de una organización laboral en el sector privado.

El Convenio indica que la adquisición de personalidad jurídica por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de este. En cumplimiento a este precepto, la legislación nacional, para otorgar personalidad jurídica a una organización sindical, no requiere autorización administrativa previa, garantice el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes y organizar su administración sin una intervención por parte de la autoridad y garantice el derecho a disolver y suspender la organización sin ninguna autorización administrativa. El Convenio reconoce que la aplicación de ciertos preceptos puede quedar, sin embargo, sujeta a la legislación propia de cada signatario como sucede por ejemplo en temas como requisitos de representatividad que deben acreditar los trabajadores para constituir una organización sindical dentro de parámetros de racionalidad y objetividad, evitando obstáculos y sirviendo de garantía para ambas partes de la relación laboral, como así lo reconoció expresamente el Estudio General sobre los convenios fundamentales de 2012. Así, en el código ecuatoriano, el Código del Trabajo, para la conformación de sindicatos la ley exige que se reúnan al menos 30 trabajadores. En cambio, para la conformación de un comité de empresa, que es la máxima representación sindical, se debe contar con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. Tal distinción tiene su explicación en las diferentes facultades que se asignan a estas organizaciones, por ejemplo, al comité de empresa le corresponde asumir la representación de los trabajadores sean o no sindicalizados en la negociación colectiva, e inclusive está facultado a declarar la huelga cumpliendo los requisitos exigidos por la ley. Si dentro de una empresa, cualquier grupo, aun siendo un número mínimo de representatividad, pudiera ser reconocido como una organización sindical y de esta manera representar a los trabajadores no agrupados, se corre el riesgo, por un lado, de dispersar las exigencias laborales y comprometer la legítima representación de los trabajadores y menoscabar las relaciones entre los miembros de las distintas organizaciones que existen en una empresa y, por el otro, desestabilizar la empresa con riesgo a su sostenibilidad, debido a la complejidad de la administración de los recursos y en el control y ejecución de los compromisos adquiridos.

Por ello consideramos que no se coarta la libertad sindical por el hecho de que se requiera acreditar un nivel mínimo de representatividad a las organizaciones a constituirse y de tal suerte estimamos errada la afirmación de que la exigencia de un número mínimo de afiliados

obstaculiza la libre constitución de organizaciones sindicales. En prueba de lo mencionado actualmente existen 5 783 organizaciones laborales, de las cuales 4 054 pertenecen al sector privado. Al primer trimestre del 2022, el 32,89 por ciento de los trabajadores se encuentra en la categoría de empleo adecuado, a su vez el 81,34 por ciento se encuentra en el sector formal de la economía, de estos el 46,3 por ciento se concentra en medianas y grandes empresas. Si consideramos entonces el número de trabajadores en medianas y grandes empresas y el número de organizaciones laborales existentes en el sector privado, se aprecia que el problema de la sindicalización radica fuera del sector formal de la economía; esto es, en el sector en el que la mayoría de trabajadores está dentro del empleo inadecuado con una informalidad del 70,9 por ciento y un 83,9 por ciento de trabajadores que carecen de toda protección social, los cuales están principalmente agrupados en microempresas o pequeñas empresas o son trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado, el informe de la Comisión de Expertos observa como otro incumplimiento al Convenio la falta de aprobación de organizaciones sindicales por rama de actividad, debido a la negativa del Ministerio originalmente a reconocer la personería jurídica de la ASTAC, caso que se encuentra pendiente todavía de una decisión judicial ante la Corte Constitucional del Ecuador.

Al encontrarse la libertad sindical intrínsecamente relacionada con el derecho de negociación colectiva, nuestra legislación vincula su ejercicio a un empleador determinado, pues allí radica la posibilidad de establecer condiciones para el desempeño y mejoramiento de la relación laboral. Por tanto, consideramos que el reconocimiento de sindicatos por rama, figura que es ajena a nuestra tradición jurídica, generaría un efecto negativo en las relaciones laborales pues encontraría varias organizaciones dentro de una misma rama con objetivos distintos que entrarían en conflictos de intereses, más aún al momento de negociar las condiciones económicas que gobiernan la relación con los empleadores que conforman esa rama, y a su vez, conflicto entre empleadores pues aun cuando estos pertenezcan a un mismo sector sus realidades o capacidades son disímiles.

Cualquier observación respecto a la libertad sindical debiera previamente discutirse en consulta tripartita con los grupos de interés al interior del país en aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y en el análisis general de la institución del derecho colectivo previsto en el Código del Trabajo, con miras a determinar objetiva y racionalmente sus impactos ya que una recomendación de modificación y consulta coactada a ciertos aspectos de interés de un grupo específico afectaría gravemente la seguridad jurídica y la generación de trabajo adecuado y pondría en riesgo la sostenibilidad del sector formal.

Miembro trabajador, Argentina - Quienes damos seguimiento a esta comisión podemos pensar: otra vez en el Ecuador. Cambian los Gobiernos y otra vez el Ecuador en la Comisión de aplicación de Normas de la Conferencia. Es que cambian los Gobiernos y a pesar de lo que hemos escuchado siguen los mismos problemas solo que es peor, cambian los Gobiernos y se agravan esos problemas.

La Comisión de Expertos, la jurisprudencia nacional de la Corte Constitucional del Ecuador, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, todos quienes se detienen a analizar los términos jurídicos y las consecuencias sociales de la normativa laboral en el Ecuador le dan la razón a las denuncias y reclamos de los trabajadores. Entonces cíclicamente los Gobiernos, acorralados por la presión internacional ante la evidente falta de razón, se acogen al pedido rápido de asistencia técnica, en mi país se dice «patean la pelota para adelante», «hacen como que hacen», pero en realidad no hacen nada y utilizan abusivamente un remedio fundado en

el diálogo social para dilatar soluciones. La OIT no puede admitir el uso abusivo de sus herramientas de cooperación.

¿Cuántas veces la Comisión de Expertos va a decir que las normas ecuatorianas exigen un número excesivo de afiliados para constituir sindicatos? ¿Cuántas veces la Comisión de expertos dirá que los trabajadores denominados servidores públicos, tienen el derecho a constituir sindicatos? Van años y seguimos igual, ¿hasta cuándo?

¿Cómo puede ser que siga vigente el requisito de una afiliación sindical superior al 50 por ciento para tener derecho a la negociación colectiva? Eso es una clara violación a la libertad sindical, un requisito de cumplimiento imposible en el Ecuador que en los hechos opera como una negatoria del derecho.

¿Cómo es posible que persista la prohibición a la organización sindical y la negociación colectiva por rama de actividad? Se nos acaba de decir que lo que funciona en el mundo no puede funcionar en el Ecuador.

En el sector público el tema es de una gravedad extrema. A los dirigentes sindicales se los persigue penalmente si opinan contra las políticas del Gobierno. Llegaron al extremo de perseguir a un dirigente sindical del sector público por sus opiniones en las redes sociales, un criterio medieval, consideran al funcionario público como un siervo de su amo feudal, no se lo reconoce como trabajador, el régimen laboral en el Estado es caótico, reforma sobre reforma, parche sobre parche, la Comisión de Expertos le pide al Gobierno que informe de cuál es la norma porque ya ni ellos saben cuál es el cuerpo jurídico aplicable.

Es necesario sancionar una norma que establezca una base legal para los trabajadores del Estado del servicio público en el Ecuador sin distinciones artificiales entre obreros y empleados, que garantice en plenitud el derecho a la libertad sindical consagrado en el Convenio con sus tres dimensiones: libertad de asociación, libre negociación colectiva y derecho a la huelga.

Las autoridades ecuatorianas inventaron el oxímoron de la «renuncia obligatoria». Sí, una contradicción en sí misma, un eufemismo que se utiliza para presionar a los trabajadores hasta llevarlos a la renuncia de sus derechos. La Corte Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de este famoso decreto, no obstante, ha dejado en la indefensión a sus víctimas sin ninguna reparación.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Desde hace varios años, la Comisión de Expertos ha venido pidiendo en repetidas ocasiones al Gobierno del Ecuador que revise su Código del Trabajo para eliminar varias restricciones arbitrarias al derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos. La Comisión de Expertos ha proporcionado al Gobierno orientaciones claras y específicas sobre cómo poner su Código del Trabajo en conformidad con el Convenio, pero lamentablemente sigue sin cumplirlo.

Se trata de un caso importante, ya que las deficiencias del Código del Trabajo identificadas por la Comisión de Expertos inciden directamente en la capacidad de los trabajadores para constituir sindicatos tanto a nivel empresarial como sectorial. Por ejemplo, la Comisión de Expertos ha constatado que el requisito existente en un umbral mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato es sencillamente demasiado elevado y representa un obstáculo poco razonable para la formación de sindicatos. Además, ha pedido en repetidas ocasiones al Gobierno que levante la actual prohibición de los sindicatos sectoriales, que ha sido utilizada por el Ministerio del Trabajo para negar repetidamente a los trabajadores del sector del plátano su derecho de sindicación y negociación a nivel sectorial.

En conjunto, estas restricciones legales a la creación de sindicatos están claramente destinadas a frustrar la actividad sindical legítima y representan una clara vulneración del Convenio. En consecuencia, pedimos al Gobierno del Ecuador que tome medidas inmediatas para revisar su Código del Trabajo en consonancia con las claras recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Brasil - Quiero alertar a la comisión que tenemos información por parte de los sindicatos ecuatorianos de que el Gobierno tiene la intención de introducir en la Asamblea Nacional un nuevo proyecto de ley laboral denominado Ley Orgánica sobre Empleo, aun en borrador, que es una arremetida aún más regresiva que las que actualmente existen y por las cuales el Gobierno ecuatoriano ha sido llamado en el día de hoy a esta comisión.

La propuesta del Gobierno es alcanzar una nueva ley independiente del Código del Trabajo:

- sin los servidores públicos, solo integrando a los obreros del sector público, ahondando la división de la fuente de derecho que regula el sector público;
- incrementando la desigualdad ante la ley;
- que aplicará a los nuevos contratos, dejando el Código del Trabajo en un limbo, hacia su desaparición;
- con una clara injerencia gubernamental en todos los ámbitos de la libertad sindical, entendidos como el derecho a la libre asociación, negociación colectiva y huelga.

Se pueden detallar brevemente algunos aspectos de esta propuesta:

- limitaciones para formar un sindicato, elevando el número de integrantes de 30 que existe en la actualidad (lo cual ya es excesivo y observado por la Comisión de Expertos) a 50;
- la protección de los dirigentes sindicales frente a actos de discriminación antisindical, como el despido, se limita exclusivamente al pago de una indemnización, montos que fueron disminuidos considerablemente desde 2020 hasta ahora.
- injerencia gubernamental al determinar cuál debería ser el contenido de los estatutos de las organizaciones sindicales;
- la prohibición definitiva de la negociación colectiva en el sector público para la categoría de trabajadores denominados obreros;
- prohibición del derecho de huelga en los servicios públicos.

Las disposiciones que contempla este proyecto de ley son absolutamente contrarias a la normativa internacional del trabajo y específicamente a este Convenio, por lo que es prioritario y urgente que la comisión decida un acompañamiento de mayor peso, por lo que solicitamos una nueva visita de una misión de alto nivel, para prevenir este aún mayor retroceso y hacer efectivo el acompañamiento internacional.

Miembro trabajador, Italia - Voy a realizar esta intervención conjuntamente con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). El informe de la Comisión de Expertos señala para el caso del Ecuador que ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal.

Compartimos totalmente la necesidad de derogar esa disposición del derecho positivo ecuatoriano, en tanto significa una gravosa penalización de uno de los derechos fundamentales de las personas que trabajan.

No tenemos que agregar nada a lo ya sabido y dicho, como es el reconocimiento universal del derecho a la libertad sindical plasmado en los instrumentos constitutivos de la OIT y reafirmado por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y por las cartas constitucionales desde la Constitución mexicana de Querétaro (1917) en adelante.

Mediante la libertad sindical y sus principales instrumentos, como son la negociación colectiva y la huelga, los trabajadores pueden equilibrar unas relaciones laborales que son básicamente desiguales por la asimetría de poderes entre el empleador y el trabajador individualmente considerados. La libertad sindical constituye un derecho que comprende una serie de manifestaciones diversas, difíciles de sintetizar, al punto que la mejor definición sobre libertad sindical es la contenida en el artículo 3 del Convenio, en el sentido que la libertad sindical es el derecho a tener actividad sindical.

En el marco de ese concepto, la libertad sindical permite el desarrollo autónomo de la actividad de las organizaciones de trabajadores para el fomento y la defensa del interés de los trabajadores, según expresa el artículo 10 del Convenio.

En la dinámica del ejercicio de la actividad sindical, el Estado no puede intervenir en un sentido punitorio del ejercicio del derecho a la libertad sindical como hace en el Ecuador, una doctrina que ha sido establecida por el Comité de Libertad Sindical de manera reiterada y como lo indica la observación de la Comisión de Expertos en relación con el presente caso.

En consecuencia, pedimos que la República ecuatoriana se apegue al respeto estricto de la libertad sindical derogando del artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal para dar curso a una mayor autonomía y libertad sindical de las organizaciones de trabajadores en dicho país.

Miembro trabajador, Colombia - Hablo en nombre de las tres centrales sindicales de Colombia: la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT). Vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en el Ecuador, en sus tres facetas: asociación, negociación colectiva y huelga.

En el Ecuador, de 8 500 000 trabajadores y trabajadoras solo el 3,6 por ciento ha logrado sindicalizarse, siendo una de las tasas más bajas de la región, solo un poco menos que en Colombia en donde la sindicalización en el sector privado tampoco llega al 5 por ciento.

El requisito excesivo de 30 trabajadores de una misma empresa para constituir un sindicato, cuando el 89 por ciento de las empresas del país son microempresas o pequeñas empresas, con menos de 25 trabajadores, hace inviable en la práctica pertenecer a un sindicato; esto, sumado a la negativa absoluta del Gobierno de permitir la creación de sindicatos de rama o gremiales, mantiene la asociación sindical como un derecho marginal en el Ecuador y no como el fundamental que es.

Los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, incluso los de la Corte Constitucional, reciben oídos sordos en el Gobierno del Ecuador. Varias veces ha intentado el sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales (FRENAPP) registrarse ante el Ministerio y este, en contra de las recomendaciones de esta casa, no les reconoce personería jurídica. Aunque sobre el Ministerio pesa la orden de reglamentar el ejercicio del derecho de asociación sindical por rama de actividad, el Ministerio y la Procuraduría General insisten en que solo pueden afiliarse los trabajadores de empleador común y en relación de dependencia, desconociendo abiertamente el artículo 3 del Convenio, país extraño este.

Aunque la normativa ecuatoriana contempla la negociación colectiva a mayor nivel, la práctica y los obstáculos gubernamentales le impiden, de hecho, tal y como ocurre también en Colombia (donde por ejemplo la asociación de futbolistas profesionales no ha logrado que se negocien sus peticiones). Estos vacíos normativos o falta de regulación específica en el Ecuador como en Colombia son usados por empresarios y Gobiernos antisindicales para impedir la libertad sindical y el avance de la negociación colectiva.

El Ecuador ha promovido una iniciativa legislativa con arbitrarias disposiciones que hacen al Gobierno ecuatoriano merecedor de gran reproche por su grave incumplimiento del Convenio por lo cual una misión de alto nivel sería una medida más que necesaria. ¡Estamos con ustedes, compañeros trabajadores del Ecuador!

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Se está volviendo una costumbre de esta comisión discutir el caso del Ecuador, ya sea por el Convenio que nos ocupa hoy, o por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Tres veces en los últimos cinco años o cuatro veces en los últimos ocho años.

Si le sumamos las observaciones de la Comisión de Expertos y los casos ante el Comité de Sindical, así como sentencias de la máxima instancia jurídica del Ecuador y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, podemos afirmar que a esta altura ya no se trata de una discusión técnica o legal, sino de un caso de obstinación política y mala fe de tres Gobiernos distintos.

Y también están las misiones de la OIT; primeramente, la misión técnica en enero de 2015, tras la que formuló una serie de recomendaciones, particularmente sobre el derecho de los funcionarios públicos a constituir los sindicatos que estimen convenientes; y la siguiente, de asistencia técnica, en diciembre de 2019, realizada esta a solicitud del Gobierno, que presentó un proyecto de hoja de ruta para que se iniciara un diálogo tripartito con miras a adoptar medidas para atender los comentarios de los órganos de control de la OIT, cuyas recomendaciones al final no fueron aplicadas por el Gobierno.

Ahora, entendemos que hay un nuevo pedido de asistencia técnica. La pregunta es ¿para qué?

Si yo estuviera sentado en la nave central de esta sala, representando a uno de los Gobiernos que no se excusan en catástrofes naturales o pandemias para cumplir con sus obligaciones y, sobre todo, contribuciones económicas para el efectivo funcionamiento de esta Organización, me sentiría ofendido de que los recursos sean despilfarrados en asistencia técnica que luego será ignorada.

A muchos les basta con una semana en el Centro de Turín y a otros menos afortunados con las publicaciones del Departamento de Normas que también se hallan disponibles en español, para entender el alcance y límites de este convenio fundamental.

Incluso los colegas del grupo empleador, que en los últimos años se han mostrado muy críticos con algunos aspectos de la aplicación del Convenio, coinciden en que hay una clara violación en lo que respecta al sector público.

El Ministro dijo que uno de los objetivos del Gobierno es vencer la desigualdad. O miente o se equivoca, porque sin el respeto de los convenios fundamentales no lo van a lograr.

Nos gustaría que esta comisión acuerde conclusiones que efectivamente ayuden a una resolución positiva de este caso a corto plazo. No se necesita más asistencia técnica sino más firmeza con el Gobierno del Ecuador.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo - He escuchado con atención las intervenciones de los miembros trabajadores de la Argentina y Colombia, así como del observador de la ISP.

Voy a responder con mucha delicadeza, pues todos merecen respeto, y yo soy de los que respetan opiniones diferentes. Soy parte del «Gobierno del encuentro», que respeta opiniones diferentes, así está el valor de la opinión que cada uno emite cuando sabe respetar la opinión ajena, no necesariamente compartirla, no, pero sí respetarla. Voy a empezar rechazando la frase emitida por el miembro trabajador de Colombia cuando textualmente dijo, refiriéndose al Ecuador: «país extraño este». No tolero esa frase, descarto del léxico que debe existir entre latinoamericanos, el hacer esa referencia absolutamente equivocada, tendenciosa con respecto a mi país. A mi país se le respeta como yo respeto a Colombia, país con el que tenemos una hermandad enorme. Hace pocos meses, tuve el enorme gusto de recibir en Quito, al Ministro del Trabajo de Colombia, Sr. Ángel Cabrera, un caballero en su función pública. De tal manera que aquella frase dicha por el miembro trabajador de Colombia no es aceptada, ni por mí ni por el Ministerio del Trabajo de mi país, ni por el Gobierno que preside el Presidente Lasso. En el Ecuador existe libertad de asociación, liberad absoluta de asociación; lo que no puede existir es libertinaje en cuanto a protestas violentas. En mi intervención, mencioné el respeto absoluto a la huelga en mi país, siempre y cuando no haya violencia.

Quiero manifestar que el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) de mi país ha sido recibido permanentemente por el Ministerio del Trabajo, es más, en el Ecuador hemos tenido en las pretéritas semanas varias reuniones con los dirigentes del FUT, entre ellos el Sr. Mesías Tatamuez, con quien tengo muy buena relación, también tengo muy buena relación con el presidente de la Confederación de Trabajadores del Ecuador, Sr. Edgar Sarango, y tengo muy buena relación con el Sr. Richard Gómez de la Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT). Estamos generando un ambiente amigable entre trabajadores y empleadores, esa es la forma de proceder del Gobierno del encuentro y evidentemente hemos rechazado aquella frase.

A diferencia de lo que dijo el miembro trabajador de la Argentina que en el Ecuador fue establecida la renuncia obligatoria en el anterior régimen, en un régimen diferente al nuestro, al que hoy gobierna el Ecuador. La renuncia no puede ser obligatoria, tiene que ser voluntaria. El que estableció la renuncia obligatoria a través del Decreto núm. 813 en el Ecuador, hace once años, fue un régimen diferente al nuestro, que quede claro. No podemos aceptar que se le quiera endilgar al Gobierno del Presidente Lasso ese absurdo de la renuncia obligatoria.

Lo mismo le digo al observador de la ISP con respecto a la libertad de asociación que en el Ecuador existe un Gobierno absolutamente democrático que acepta la opinión ajena, respetuosa, por supuesto; para respetar hay que respetar primero, hay que hacerse respetar.

El comportamiento amigable ha hecho que en el Ecuador prácticamente no tengamos conflictividad laboral, salvo los casos que siempre existen en un país democrático como el Ecuador. Mi saludo a Colombia, mi saludo a la Argentina, porque he hecho referencia a los dos países cuyas intervenciones merecieron mi respuesta adecuada, respetuosa, prudente y oportuna.

El Ecuador siempre será respetuoso con los derechos de los trabajadores, pero, y ahí viene lo importante, también queremos respetar los derechos de aquellos que no tienen empleo. El derecho al trabajo es el derecho más importante que tiene el ser humano después del derecho a la vida. Ese derecho al trabajo está conculcado en mi país y en nuestros países con aquellos informales, con aquellos ciudadanos que no tienen empleo y por ellos estamos bregando, respetando eso sí, todos los derechos adquiridos de los trabajadores, todas sus organizaciones

sindicales a las cuales he recibido y con las que hemos conversado. En las pretéritas semanas hemos tenido reuniones con los dirigentes del FUT y estamos conversando sobre una ley laboral que pueda implicar generar empleo a los que no tienen, que pueda reparar el perjuicio que tienen aquellos ecuatorianos que viven de la informalidad, que si no consiguen ese día, en el Ecuador se le llama «tachuelo» o «chamba», si no consiguen trabajo ese día, o mal comen o no comen; por ellos estamos trabajando, no solamente por los trabajadores que están bien.

Defendemos los derechos de los trabajadores, sindicalizados o no. A propósito, existe libertad de sindicalización en el Ecuador, para alguien que mencionó lo contrario, pero estamos preocupados por los no trabajadores, por aquellos siete de cada diez ecuatorianos que están o desempleados o subempleados o viven en la informalidad. Ese es nuestro comportamiento conceptual como Gobierno. Seguiremos bregando por los derechos de los no trabajadores y de los trabajadores también.

Miembros trabajadores - A título de observación preliminar, queremos señalar que el Grupo de los Empleadores ha expresado su postura con respecto al derecho de huelga, por lo que el Grupo de los Trabajadores desea hacer su parte correspondiente y reiterar que, a nuestro juicio, el derecho de huelga está plenamente cubierto por el Convenio y, en este sentido, reiteramos también nuestro apoyo a la Comisión de Expertos.

Así pues, al tiempo que agradecemos al Gobierno del Ecuador sus comentarios, queremos también expresar nuestro agradecimiento a los demás oradores por sus intervenciones. Sin embargo, tenemos que lamentar que el Ministro, a pesar de todas las palabras pronunciadas aquí, ha demostrado escasa voluntad de que el Gobierno del Ecuador cumpla con sus compromisos internacionales y dé pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Recordamos que la Comisión de Expertos ha venido planteando su preocupación por una serie de disposiciones legales que no se ajustan al Convenio y algunas de estas cuestiones, como el excesivo umbral de representatividad requerido para constituir sindicatos, están pendientes desde 1992. Mientras tanto, las leyes del Ecuador siguen socavando los derechos de los trabajadores a afiliarse y constituir sindicatos, especialmente en el sector público, y obstaculizando las actividades sindicales. Por lo tanto, hacemos un llamamiento al Gobierno del Ecuador para que modifique, con carácter de urgencia, las siguientes leyes con el fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio:

- los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo, que exigen un número excesivo de trabajadores para el restablecimiento de los sindicatos de trabajadores, los comités de empresa o las asambleas para la creación de comités de empresa, e impiden la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad; y, además, el artículo 10, *c)* del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013, por la que se dictan normas sobre las organizaciones laborales, que establece plazos obligatorios para la convocatoria de elecciones sindicales;
- el artículo 459, 4) del Código del Trabajo que exige la nacionalidad ecuatoriana para poder acceder a la directiva sindical;
- el artículo 459, 3) del Código del Trabajo, que permite a los trabajadores que no son miembros del comité de empresa presentarse como candidatos sin tener en cuenta lo que establecen los propios estatutos del comité;
- el artículo 11 de la Ley Reformatoria Básica, que excluye a determinadas categorías de trabajadores del sector público del derecho a constituir sindicatos;

- la Ley de Reforma Básica, que concede privilegios a los comités mayoritarios de funcionarios y priva a todas las demás organizaciones de la posibilidad de defender los intereses de sus miembros, y
- el Decreto núm. 193, que permite la disolución por vía administrativa de los sindicatos de funcionarios públicos.

Hemos observado en las intervenciones del Gobierno que actualmente está trabajando con un equipo técnico de la OIT para reformar las leyes sobre la creación de sindicatos. Sin embargo, por lo que sabemos, este proceso se lleva a cabo sin la participación de los sindicatos, por lo que nos vemos obligados a cuestionar el compromiso del Gobierno con el diálogo social. Insistimos en que estas enmiendas deben ser elaboradas y adoptadas en plena consulta con los sindicatos más representativos y deben respetar estrictamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y la hoja de ruta de 2019 acordada con la OIT.

Los miembros trabajadores también piden al Gobierno del Ecuador que cumpla inmediatamente con la sentencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha del 25 de mayo de 2021, que ordenó al Ministro de Trabajo reglamentar el ejercicio del derecho a la libertad sindical por rama de actividad para que trabajadores de diferentes empresas puedan formar un sindicato.

Además, el Grupo de los Trabajadores lamenta el clima antisindical generalizado que prevalece en el sector público e insta al Gobierno a tomar medidas inmediatas para fomentar un entorno propicio para el pleno disfrute de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical. También pedimos al Gobierno que proceda sin demora al registro de la UNE. Creemos que se han producido algunas malas interpretaciones de ciertas palabras que lamentamos y pensamos que lo mejor es continuar el diálogo a nivel nacional para aclarar y entenderse realmente con lo que se ha dicho en lugar de tratar de resolverlo aquí. Instamos encarecidamente al Gobierno del Ecuador a hacer efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - Agradezco al Ministro del Ecuador por su información y a mi colega de la Mesa de los trabajadores por el debate, el cual hemos escuchado con mucha atención, tanto en cuanto a las preocupaciones de los trabajadores como a las explicaciones del Gobierno. Pero, sobre todo, sobre la forma propuesta para dar una respuesta nacional y sobre todo tripartita a la adecuación de la legislación ecuatoriana a los conceptos del Convenio tal como acaba de mencionar mi colega de los trabajadores.

Nos parece que este caso se ha conocido lo suficiente en esta sala en distintas ocasiones y que ha llegado el momento de tomar acción por el Gobierno y los actores sociales. Confiamos en que darán pasos concretos muy pronto en este sentido. Reiteramos que esto debe hacerse en el marco de la cooperación tripartita con diálogo de buena fe, pero, sobre todo, motivando una discusión integral del tema abarcando las distintas instituciones del derecho colectivo del trabajo involucradas a fin de dar consistencia.

Deben atenderse también las circunstancias nacionales, todo ello dentro del margen de las normas del Convenio que nos ofrece como referencia para la regulación del derecho a la libertad sindical.

Recordamos al Gobierno, desde luego, que tiene la asistencia técnica de la OIT a su disposición tanto en lo operativo como en lo sustantivo del diálogo social que se pretende llevar a cabo para asegurar que la legislación y la práctica se adecuen a las disposiciones del Convenio.

Entendemos que ninguna referencia a la huelga debe figurar en las conclusiones del presente caso. Esperamos finalmente que el Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas elabore y envíe una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 sobre la situación del diálogo y soluciones propuestas por el Gobierno y actores sociales.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó tomar nota de que no se habían tomado medidas para dar seguimiento a la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en diciembre de 2019.

Asimismo, la Comisión tomó nota de los problemas de larga data relativos al cumplimiento del Convenio en el Ecuador.

La Comisión instó al Gobierno a que tome medidas para fomentar un entorno que permita el pleno disfrute del derecho de los trabajadores y los empleadores a la libertad sindical. La Comisión tomó nota de que tanto el Gobierno como los interlocutores sociales plantearon la importancia de la reforma de la legislación laboral. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno aproveche esta oportunidad para adecuar plenamente su legislación y su práctica al Convenio en consulta con los interlocutores sociales.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **garantizar el pleno respeto del derecho de los trabajadores, incluidos los funcionarios, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, para la defensa colectiva de sus intereses, incluida la protección frente a la disolución o suspensión administrativa;**
- **enmendar la legislación para garantizar que las consecuencias de cualquier retraso en convocar elecciones sindicales se establezcan en los estatutos de las propias organizaciones;**
- **asegurar el registro de la Unión Nacional de Educadores (UNE);**
- **hacer efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT, e**
- **iniciar un proceso de consulta con los interlocutores sociales para reformar el marco legislativo actual con el fin de reforzar la coherencia y hacer que toda la legislación pertinente se ajuste al Convenio.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - Hemos tomado nota de las conclusiones. El Estado ecuatoriano tutelando el derecho de organización, y asociación adecuada de los grupos

sociales, de los grupos productivos, de los grupos laborales, entre otros, otorga siempre facultades a los diferentes ministerios para que elaboren política pública, para que elaboren normativa secundaria que garanticen precisamente los derechos consagrados en la Constitución política del Estado y también, por supuesto, en los tratados internacionales.

Al amparo de estas facultades, el Ministerio del Trabajo, que me honro liderar por generosidad del Presidente Guillermo Lasso, emitió el Acuerdo Ministerial núm. 130, de agosto de 2013, Reglamento de Organizaciones Laborales, siendo el único instrumento normativo que reglamenta dicha práctica.

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, en materia laboral, tenemos el Código del Trabajo que data de 1938, la Ley Orgánica del Servicio Público que norma las actividades laborales del sector público; estas tipifican la libertad sindical, tanto para quienes prestan sus servicios para el sector público, como también para quienes prestan sus servicios al sector privado.

El Acuerdo Ministerial núm. 130, de 2013, al que acabo de hacer referencia, en concordancia con lo establecido por la Constitución política del Estado, garantiza la libertad sindical, repito, garantiza la libertad sindical, y reglamenta su proceso de creación, registro de estatutos, directivas, ratificando para el efecto los Convenios núms. 87, 98, 110 y 141 de la OIT. Directamente relacionados con libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, el Ministerio del Trabajo busca la constante mejora de sus productos, es así que este Gobierno de puertas abiertas ha entablado reuniones con las centrales sindicales del Ecuador, con el fin de llegar a un consenso, tanto técnico como jurídico.

Como Ministro del Trabajo, he recibido en múltiples ocasiones a todos los dirigentes sindicales, de todas las organizaciones sindicales, con respeto, dando, creando, generando, ese ambiente amigable tan necesario para que trabajadores y empleadores puedan conversar. Presido el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, y en esas reuniones he visto una camaradería muy positiva en relación a los trabajadores o sus representantes y a los representantes de los empleadores.

Lo que buscamos es promover, reglamentar y edificar, con todas las bases sociales, una actualización normativa, buscando siempre garantizar los derechos que beneficien no solo a un sector de nuestro país, sino a la colectividad toda, y al fomento de los principios sociales.

Este Gobierno, que se encuentra en gestión desde mayo del año pasado, busca participar de manera constante en mesas de diálogo con todos los sectores interesados en la construcción y mejora normativa, al igual que de la asistencia internacional que nos brinde soporte con el propósito de precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, generando diálogo social fructífero, perdurable en el tiempo. Se busca, con este diálogo, generar proyectos normativos que sean sustentables y satisfagan las necesidades sociales de las partes involucradas en esta labor.

Auguramos un camino firme con diálogo social, propuestas de beneficios de todos los actores y organizaciones sociales, y que podamos presentar a ustedes todos los avances de un diálogo social que impulse la reactivación con rostro humano para construir el Ecuador de las oportunidades.

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 - El Salvador es Miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, creemos en los valores y principios que fundamenta esta Organización, cuyo propósito esencial es lograr la paz en el mundo. Nuestro marco constitucional establece el obligatorio cumplimiento de los convenios internacionales ratificados. Por ello. como Gobierno somos respetuosos de la normativa internacional en materia laboral y tenemos un firme compromiso con el cumplimiento progresivo de estas.

En la Conferencia anterior, en junio de 2021, esta Comisión emitió sus conclusiones, las cuales fueron adoptadas por nuestro país y se han realizado todas las acciones necesarias para el cumplimiento de las mismas. De manera diligente, nuestro Gobierno instaló el Consejo Superior del Trabajo, en un proceso transparente, con el respaldo y la anuencia de los sectores de empleadores y trabajadores, quienes designaron de manera libre e independiente sus representantes y, además, con la verificación y el acompañamiento de la OIT.

Nuestro Gobierno mostró una clara voluntad política y compromiso con los órganos de control de la OIT, al recibir de manera tripartita a la misión de alto nivel que esta Comisión delegó. A pesar de que es al Estado salvadoreño a quien corresponde recibir la misión, con horarios y cronogramas establecidos, decidimos hacerlo de manera tripartita y consensuada con el Consejo Superior del Trabajo, y prueba de ello es que se elaboró un documento, el cual ustedes recibieron. Durante su visita, hemos brindado con transparencia y diligencia toda la información que la misión ha requerido, lo que ha quedado reflejado en el informe publicado por dicha comitiva.

Además, dicho sea de paso, toda la semana estuvo este Ministro, la Viceministra y todo el aparato direccional de este Ministerio a tiempo completo, dejando de lado otras labores ministeriales en El Salvador, para las cuales hemos sido nombrados, solo para atender de forma directa a la misión de alto nivel, dando la prioridad y el interés que como Gobierno tenemos.

El Gobierno de El Salvador, desde que recibió el informe de la misión de alto nivel, dio lectura al mismo, observando con espíritu constructivo y de cooperación multilateral sus valiosos aportes, en concordancia con el diálogo social, los compromisos tripartitos y la apuesta por un mejor futuro laboral y sus beneficios sociales.

No obstante, no encontramos coherencia entre las conclusiones del informe de la misión de alto nivel y la decisión de incluir a El Salvador en la lista en la cual estamos presentes, acción que nos genera una tremenda preocupación, porque lacera la credibilidad no nuestra sino de un organismo internacional. Los delegados que fueron a realizar la verificación constataron un clima de construcción de diálogo social tripartito. También verificaron que se cuenta con cinco instancias tripartitas en El Salvador, de las cuales cuatro están trabajando, y han estado trabajando desde la llegada de nuestro Gobierno de forma permanente, y un proceso de designación de representantes del sector empleador. Si esto tuviera una ponderación porcentual, que fuera un criterio a evaluar, estaríamos entonces diciendo que cumplimos a un 80 por ciento la integración de los espacios tripartitos, y además, se está en el proceso de conformación para superar ese 20 por ciento. De esta forma, se cumpliría al 100 por ciento con el Convenio, que fue la razón por la cual esta Comisión decidió incluirnos en la lista.

Por otra parte, si este término porcentual fuera un criterio de evaluación, ¿cuántos países adicionales al nuestro estarían en una lista corta? Estamos completamente seguros de que, aplicando este parámetro de medición, habría una gran cantidad de países que no llegan al término porcentual de nuestro país, en cuanto al cumplimiento del Convenio.

Esto muestra una clara y franca contradicción, y lo único que trae como resultado es la pérdida de credibilidad a un organismo, ya que ningún país creerá en un mecanismo de verificación como la misión de alto nivel, por existir una evidente contradicción, que manifestamos contundentemente en el espacio antes descrito. Asombra sobremanera que en algunos de nuestros países vecinos, a tan solo unos kilómetros de distancia de nuestra frontera, intimidan, chantajean, extorsionan y asesinan a dirigentes sindicales cuando estos están queriendo organizarse, y estos países no aparecen en ninguna lista que lacere la imagen de su nación.

Con estos dos enfoques, como Estado llegamos a la siguiente conclusión, que esta Comisión no tiene un análisis evidentemente técnico ni objetivo para incluir a un país en una lista, ya que, por el momento, no existe un proceso claro donde todas las partes puedan dar de forma libre y directa su planteamiento y cuya verificación del mismo conlleve a estar o no dentro de una lista.

Vemos cómo países violan derechos laborales, reprimen y vulneran la libertad sindical en contra de los sectores productivos de su país. Sin embargo, cuentan con experimentados equipos de *lobby* en estos espacios, especialmente en el escenario internacional, y quizás ese sea nuestro problema y nuestra mayor debilidad como país. El Salvador es fuerte en respetar los derechos de los sectores productivos, pero débil en el *lobby* que se requiere en el tablero internacional para tomar las decisiones de las entregas de las listas.

Esta contradicción entre las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel y la decisión de esta Comisión de incluirnos en la lista no estimula para nada el progreso, es contraria al espíritu constructivo y de colaboración, desestimando la existencia de espacios reales de diálogo social.

Con base a lo expuesto, en nombre del Gobierno de El Salvador, quiero manifestar la inconformidad con esta decisión. Consideramos inaudito que esta Comisión haya hecho caso omiso de las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel, que fue enviada por el mismo órgano de control, restando credibilidad a sus mismos delegados; además de invalidar los esfuerzos que como mandantes se están realizando y la buena voluntad constatada por esta misma Comisión.

En esa línea, vemos que la inclusión de nuestro país tiene más un propósito de carácter político que técnico, lo cual sería trágico, porque es impropio de las instancias de control que tiene la OIT. Exhortamos a esta Comisión a alejarse lo más que pueda de este tipo de actuaciones políticas, que dañan la imagen de los órganos de control de la OIT y debemos de recobrar el verdadero papel histórico en la construcción de la paz del mundo que es el eje trasversal de la OIT.

No somos de los que se han encontrado en el camino, sino que somos uno de los Miembros fundadores de la OIT. Recalcamos nuestro compromiso con esta Organización, que es inquebrantable, a pesar de las imperfecciones humanas o del tablero político que se ha manejado de forma discrecional por personas que no vienen a verificar los países. Prueba de ello es que recientemente nuestro país, por decisión del Presidente Bukele, ratificó cinco convenios como una respuesta a los clamores de la clase trabajadora, clamores que nunca habían sido escuchados en este país. Además, El Salvador nunca había estado en listas por no

ratificar convenios. Lamentablemente, un lado de la balanza, a veces, tiene más inclinación que el otro. La ratificación de estos convenios muestra una voluntad real política de nuestro Gobierno por avanzar en la adopción y cumplimiento de normas internacionales del trabajo, en áreas como la seguridad social, la protección de la maternidad, la negociación colectiva, la salud ocupacional y la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, pero esto es una parte. Vienen más ratificaciones de convenios, porque nosotros sí somos fieles creyentes de la OIT, aunque algunas instancias hagan otro tipo de cosas que no van a enriquecer la imagen de la OIT.

Concluyo mi participación, confiando en que esta Comisión debe de valorar estos nuevos elementos constatados por la misión tripartita de alto nivel y la realidad de nuestro país. Estamos en una nueva etapa de diálogo social tripartito, franco, eminentemente técnico y duradero, así lo hemos planteado y allí están presentes los interlocutores. Ellos lo pueden confirmar o no, este ha sido el planteamiento, debe de ser un diálogo tripartito, franco, sincero, duradero, sostenible en el tiempo, y además, con el compromiso de superar los desafíos, no los que nosotros nos hemos encontrado o que hemos construido, porque apenas llevamos tres años en el Gobierno, sino los grandes desafíos históricos que hemos heredado de Gobiernos anteriores en materia de legislación laboral y que nunca fueron llevados a un escenario internacional y menos aún incorporados en una lista por esta gran deficiencia que ha existido.

Miembros trabajadores - Nuevamente nos han solicitado que examinemos el caso de El Salvador en relación con el cumplimiento del Convenio. Desde la revisión en nuestra última reunión ha habido varios avances. De hecho, como acaba de indicar el Gobierno en respuesta a las conclusiones de la Comisión, el Gobierno ha aceptado recibir la misión tripartita de alto nivel. Esto es, por supuesto, algo que hay que tener en cuenta y agradecer.

La misión que se llevó a cabo en mayo de este año hizo una serie de constataciones interesantes. Un ejemplo es el hecho de que el Consejo Superior del Trabajo haya vuelto a funcionar. Pudo celebrar varias reuniones y, en particular, examinar la ratificación de varios convenios de la OIT. También parece que se están resolviendo los problemas relativos a la integración de la organización patronal, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

Sin embargo, El Salvador no está en nuestra lista de este año para destacar estas áreas de mejora, de hecho todavía hay tres problemas: la representación de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Superior del Trabajo debe estar en pie de igualdad, esto significa que las actuales vacantes en el organismo deben cubrirse lo antes posible; el proceso administrativo requerido para la designación de los representantes de los trabajadores sigue siendo complicado, el resultado es que se impide el funcionamiento normal del Consejo Superior del Trabajo; y por último, sigue existiendo un obstáculo legal que complica aún más el proceso de nombramiento de los trabajadores, ya que los sindicatos están obligados por el Código del Trabajo a renovar la composición de sus juntas directivas cada año. Por un lado, no vemos la razón de ser de esta norma de renovación; por otro lado, constituye una forma de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones en cuestión. Hay que recordar que el artículo 3 del Convenio establece que los representantes deben ser designados libremente. En nuestra opinión, la norma de la renovación anual es una violación de esta libertad.

Por último, cabe señalar que para las organizaciones que representan a los empleadores, el periodo de renovación es de dos años. Todas estas consideraciones implican que, a pesar de los progresos realizados, el Gobierno sigue sin cumplir los requisitos del Convenio.

Miembros empleadores - Quiero empezar por agradecer el informe brindado por el Gobierno a esta Comisión. Destacamos nuestra preocupación por el hecho de que se trata de

la quinta vez consecutiva que tenemos que atender este asunto ante una situación que de fondo permanece prácticamente igual que cuando se trató por primera vez, más aún, según el informe de la Comisión de Expertos, la situación se ha deteriorado.

Recordamos con preocupación que en 2017, 2018, 2019 y 2021, esta Comisión adoptó conclusiones muy concretas que incluían los pasos que el Gobierno debía dar para aplicar el Convenio, un convenio de gobernanza muy relevante en esta casa.

Considerando el poco tiempo que tengo para hacer mi presentación de un caso que consideramos grave y urgente, con faltas reiteradas, les invito a retomar nuestro informe de los años que acabo de citar.

En los antecedentes del caso figuran expresiones de extrema preocupación, tanto de la Comisión de Expertos como de esta Comisión, misiones de contactos directos de la Oficina, así como varias solicitudes de intervención urgente presentadas al Director General por la ANEP, organización más representativa de los empleadores de El Salvador, y por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Ello ante la injerencia gubernamental en la administración y el funcionamiento de la ANEP, ataques a sus dirigentes y serias deficiencias en el funcionamiento del diálogo social y la consulta tripartita en condiciones muy similares a las que, de acuerdo con el reporte de los expertos y la realidad nacional, viven las legítimas organizaciones de los trabajadores.

Cuando discutíamos este caso en 2019 expresamos la sincera esperanza de que el recién asumido, en aquel entonces, Gobierno revirtiera la grave situación. Ello, para 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.

Recordamos bien que una vez adoptadas las conclusiones del caso en 2019, el representante gubernamental afirmó que tales conclusiones harían parte de una lista de prioridades del Gobierno. Este tipo de expresiones, alentadoras también fueron expuestas a la misión de alto nivel que recientemente visitó el país. No obstante, las anteriores expresiones, y muy a nuestro pesar, no se corresponden con los actos del Gobierno. La situación se ha agravado y se inscribe en el marco de un creciente deterioro general de la institucionalidad democrática y falta de independencia de poderes. En perjuicio del sistema de contrapesos y de los órganos de control, incluyendo la necesaria autonomía de la organización más representativa de los empleadores de aquel país.

Para mayor claridad y conocimiento de toda la sala procederé a detallar información concreta que demuestra lo anterior.

En primer lugar, el Gobierno instaló en septiembre de 2019 el Consejo Superior del Trabajo por un breve periodo de algunos meses. Esto sucedía en el marco de una orden presidencial de no reunirse con los representantes de la organización de empleadores más representativa del país. Se diría entonces que su constitución pareció obedecer más a una táctica del Gobierno de apariencia de cumplimiento, que a una intención real de privilegiar el funcionamiento del Consejo.

El Gobierno justificó su inoperancia debido a la crisis de la pandemia y a las medidas de suspensión de actividades aunque, por otro lado, justifica que hubo diálogo social a través de otras instancias y reuniones. Hay una contradicción.

Luego de esta aparente actividad, el Gobierno nuevamente ha instalado el Consejo Superior del Trabajo, en diciembre de 2021. No obstante, los representantes de los interlocutores sociales más representativos niegan la existencia de consultas tripartitas

efectivas o la existencia de un verdadero diálogo social y manifiestan que se dialoga únicamente con los interlocutores afines al Gobierno, vulnerando los términos del Convenio en sus artículos 1, 2 y 3.

El Gobierno nuevamente, pues, recurre a la apariencia para evadir a los órganos de control.

Y, me explico, en un acto privado de celebración del Día del Trabajo, el 1.º de mayo de este año, el Gobierno anunció, sin haber consultado con el Consejo Superior del Trabajo, que ratificaría cinco convenios por medio de la Asamblea Legislativa, como nos han dicho ya por parte del Gobierno. La ANEP, que ha participado de buena voluntad durante seis meses en las reuniones del Consejo, se vio sorprendida por tal anuncio. Inmediatamente giró una carta para pedir al Gobierno que la ratificación de dichos convenios fuera sometida a consulta en el seno del Consejo Superior del Trabajo, conforme al Convenio, precisamente. Las propuestas de la ANEP fueron desoídas por el Gobierno y, el 16 de mayo —sin la consulta que obliga el artículo 2, del ya citado Convenio y los ofrecimientos de obrar en ese sentido, incluso la misión de alto nivel— la Asamblea Legislativa ratificó los cinco convenios mencionados.

No cuestionamos la voluntad soberana de la Asamblea de proceder con la ratificación, pero sí que es grave que el Gobierno desprecie el Convenio expresamente en su artículo 5 y los mecanismos de diálogo social y consulta tripartita, incluido lo que nos presentó como protocolo con lineamientos sobre el procedimiento de sumisión que había informado haber elaborado recientemente.

En segundo lugar, en plena celebración de la Conferencia del año pasado, 2021, el Gobierno de El Salvador reformó las leyes de 23 entidades paritarias y tripartitas a través de las cuales el Presidente de la República se atribuyó a sí mismo la facultad de nombrar y la facultad de destituir a los directivos que representan a los empleadores en las juntas directivas de dichas entidades. Desde su cuenta de Twitter, el Presidente de aquella nación, Sr. Bukele, anunció el envío de las 23 iniciativas de ley a la Asamblea para, y cito textualmente: «remover a la ANEP de las directivas de las autónomas y así poder ponerlas a trabajar verdaderamente al servicio de la gente». Desde entonces el Gobierno ha realizado actos desleales exigiendo la renuncia de los directores en las entidades tripartitas y paritarias en algunos casos bajo amenazas, y nombrando directores según lo establecido en las nuevas 23 leyes ya reformadas, en clara violación del artículo 4 del Convenio.

Sobre lo anterior, los expertos urgen firmemente al Gobierno: «la derogación de toda disposición jurídica relativa a las 23 entidades autónomas aludidas que irrogue al Gobierno la posibilidad de injerir en la designación de los representantes de los empleadores».

En tercer lugar, después de dos meses de haber asumido el cargo el nuevo presidente de la ANEP, en abril de este año, el Gobierno no ha activado los espacios de espacio bipartitos que existían antes del desconocimiento que hizo el Presidente de la República del anterior presidente de la ANEP. La injerencia en las elecciones de representantes para la consulta tripartita y la falta de entrega de credenciales a la ANEP es también una flagrante violación del Convenio. El ofrecimiento que hizo el Presidente Bukele de que todo regresaría a la normalidad cuando eligieran a un nuevo presidente de la ANEP no ha sucedido. Era una promesa falsa, era solo un evidente acto de injerencia y una flagrante violación a la independencia de la ANEP.

En cuarto lugar, a la fecha los empleadores no participan plenamente en el Consejo Superior del Trabajo porque el Gobierno aún no ha permitido la inclusión de tres organizaciones empresariales a efectos de que los tres sectores —Gobierno, trabajadores y empleadores— tengan la misma cantidad de representantes. Esto demuestra que no se está

cumpliendo con el Convenio ni en la ley ni en la práctica. Al respecto los expertos urgieron al Gobierno a que asegure el pleno reconocimiento del presidente de la ANEP, y de esa organización más representativa de empleadores en el diálogo social y la consulta tripartita, así como en toda revisión pertinente al reglamento del Consejo, lo cual no ha sucedido. Los representantes de los trabajadores también han manifestado su indefensión en lo que respecta al reconocimiento de sus representantes y su independencia.

Y, por último, en quinto lugar, el Gobierno mantiene una campaña permanente de desprestigio en contra de la ANEP a través de la radio, la televisión, la prensa y las redes sociales desde el máximo nivel, la presidencia de la República.

Los hechos presentados dan cuenta del desprecio por el diálogo social y por el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de El Salvador al ratificar el Convenio.

Como podrán observar, este es uno de los casos más serios de incumplimiento reiterado de los convenios de la OIT, voluntariamente ratificados por El Salvador. Esperamos que el Gobierno tenga basado el éxito de esta participación, como lo anunció en las redes sociales, en el cumplimiento con el contenido del Convenio y en los hechos con actos tangibles y resultados comprobables y no solo en su palabra, lamentablemente incumplida, como hasta ahora lo hemos percibido. Presidente, estaremos muy atentos al desarrollo de esta discusión.

Miembro trabajador, El Salvador - Hablo en nombre de las organizaciones de trabajadores de El Salvador y es un honor dirigirme ante esta Comisión. Como sector de trabajadores, estamos convencidos de la importancia del diálogo social tripartito como elemento esencial para la construcción de un país más justo, con trabajo decente, y reconocemos la trascendental importancia de la OIT y su sistema de normas para alcanzar el objetivo de la justicia social y la paz a nivel mundial.

El Salvador es un país que ha sufrido injusticias sociales, la represión y la desigualdad, que nos llevaron a un enfrentamiento armado. A pesar de que se firmaron los acuerdos de paz, las causas originales del conflicto no fueron superadas. En la postguerra fuimos gobernados por élites políticas que empobrecieron nuestro país, privatizaron servicios esenciales, siguieron reprimiendo las luchas sindicales y se enriquecieron a costa de la pobreza y marginación del pueblo.

Durante esos gobiernos hubo muertes de líderes sindicales que quedaron impunes y se fracturó el diálogo social. Por muchos años, los trabajadores no tuvimos una participación real y eran élites económicas las que tomaban las grandes decisiones del país.

Hemos avanzado y como sector laboral hemos abierto espacios a través de las luchas que hemos librado, se ha fortalecido nuestra participación y la incidencia en las políticas públicas.

Expresamos nuestro beneplácito por la puesta en marcha de mecanismos de diálogo, la reinstalación del Consejo Superior del Trabajo, luego de muchos años de parálisis. Seguramente, la continuidad y el fortalecimiento de este espacio de diálogo tripartito, reclamado durante años por el movimiento sindical, nos permitirán alcanzar acuerdos importantes que dinamicen las relaciones laborales, y nos permitirán alcanzar más derechos y el impulso del crecimiento de la producción en el país.

Celebramos que el Gobierno haya escuchado nuestro reclamo histórico de ratificar cinco importantes convenios internacionales emanados de esta Organización. Debemos señalar que su ratificación fue impulsada por el movimiento sindical e instrumentada por el Gobierno. Se trata del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

(núm. 148), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y el recientemente aprobado Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Con estas ratificaciones, se entrega una herramienta de lucha a los trabajadores con la que podremos exigir más y mejores políticas públicas, reformas al marco jurídico en concordancia con las normas internacionales, lo cual constituye un hecho histórico sin precedentes para el país.

El Salvador tiene muchos desafíos importantes en materia de derechos laborales. Años de Gobiernos neoliberales, contrarios a los intereses populares, que desmembraron las normas protectorias y restringieron duramente la libertad sindical y que legislaban para sus intereses, por ejemplo, estableciendo procesos burocráticos para dificultar la acreditación de las organizaciones sindicales.

Tenemos expectativas favorables sobre el proceso político actual. Desde el movimiento sindical, hemos presentado al Gobierno y al Congreso propuestas de reforma del Código del Trabajo para alinearlo a las disposiciones de la OIT, y nos encontramos en estos momentos con un proceso de diálogo activo, que muestra avances alcanzando importantes acuerdos. Esperamos llegar rápidamente a la redacción definitiva que concluya con la sanción de las nuevas leyes.

Nuestro Código del Trabajo, y la Ley de Servicio Civil, datan de hace 50 años. Estas normas se encuentran prácticamente obsoletas. Es tiempo de avanzar en su actualización.

Como sector laboral participamos ampliamente en la misión tripartita de alto nivel que esta Comisión señaló, y reconocemos la apertura y buena voluntad del Gobierno para recibir y atender de manera tripartita. Las recomendaciones emanadas de dicha misión dan muestra de los avances y desafíos que se tienen en el país, pero lo principal es que señala la perspectiva positiva de diálogo social en el país.

Como sector solicitamos a esta Comisión que pueda revisar y tomar nota de las conclusiones de dicha misión tripartita, cuyos delegados pudieron constatar los avances. De hecho, si esta Comisión hubiera revisado y valorado el informe que con mucha altura redactó la misión, El Salvador no tendría que haber sido incluido en esta lista corta a menos que existan otros intereses ajenos al fortalecimiento del diálogo social.

Como trabajadores esperamos contar con la asistencia técnica de la OIT para avanzar en las reformas planteadas, esperamos también que el Gobierno cumpla con los compromisos públicamente asumidos y que los empleadores aporten con espíritu colaborativo, dejando de lado egoísmos de acumulación de la riqueza, e intereses políticos. Nosotros pondremos nuestro máximo esfuerzo con espíritu constructivo; porque es en el diálogo social y en la fuerza de los trabajadores, donde tenemos depositadas nuestras esperanzas de construir un país más justo.

Miembro empleador, El Salvador - Hemos tomado nota de las explicaciones que ha dado este día el Gobierno de El Salvador. Ante la Comisión, hace tres años, expresamos nuestro optimismo porque el nuevo Gobierno se comprometía a cumplir con los convenios internacionales y a someterse a los mecanismos de control de la OIT. Nos alentó que, en septiembre de 2019, el Gobierno reactivó el Consejo Superior del Trabajo, pero en mayo de 2020, el mismo Gobierno prohibió a todos sus funcionarios reunirse con la ANEP.

Por ello, ha sido esperanzador que, hace seis meses, el Consejo haya sido reactivado nuevamente, y mantenga reuniones periódicas tanto de la plenaria como de su junta directiva. El Consejo ha retomado el proceso tripartito para elaborar una política de empleo, con la participación de trabajadores y de empleadores, y con la asistencia técnica de la Oficina

Regional de la OIT. También el Gobierno ha consultado al Consejo iniciativas legales orientadas a modificar la prestación del servicio de salas cunas para los hijos de los trabajadores. Se han discutido, elaborado y presentado observaciones.

Sin embargo, para cumplir con el Convenio, se deben resolver al menos cinco situaciones planteadas anteriormente por esta Comisión y por la Comisión de Expertos. Con voluntad política de parte del Gobierno, estas cinco situaciones podrían convertirse en una hoja de ruta, que, de cumplirse, evitaría que el país fuera examinado nuevamente en 2023. Los empleadores no queremos continuar con este tipo de exámenes; nos interesa un ambiente propicio para la inversión y la generación de empleo decente. Esperamos sea posible.

Las situaciones son las siguientes:

- En primer lugar, sobre la injerencia del Gobierno en la designación de los representantes de los empleadores, el informe de la Comisión de Expertos expresa «profunda preocupación» porque desde larga data se vienen planteando múltiples alegatos de injerencia de las autoridades en los procesos de designación de representantes en entidades públicas tripartitas y paritarias, y que en los últimos desarrollos apuntan a un empeoramiento. Los expertos urgen firmemente al Gobierno a la derogación de toda disposición jurídica relativa a las 23 entidades autónomas aludidas que irrogue al Gobierno la posibilidad de injerir en la designación de los representantes de los empleadores. Justo hace un año, el Gobierno reformaba 23 leyes para atribuirse a sí mismo el derecho de elegir y el derecho de destituir a los directores de los empleadores. A la fecha, en resumen, en diez entidades, el Gobierno ha realizado nombramientos arbitrarios al margen del Convenio, mientras que en otras diez entidades continúa pendiente el nombramiento. En algunos casos, los directores fueron obligados a renunciar de manera anticipada y en otros hubo algunos casos en que recibieron amenazas para renunciar. Esto ha deteriorado el diálogo social en mi país, no solo porque los nombramientos han sido arbitrarios, sino porque el diálogo social se realiza bajo la amenaza permanente de que en cualquier momento pueden ser destituidos. Solo han sido nombrados en apego al Convenio los miembros del Consejo Superior del Trabajo y del Consejo Nacional de Salario Mínimo, entidades donde tiene competencias el Ministerio de Trabajo. Para que exista un verdadero y efectivo diálogo social tripartito, las organizaciones de empleadores deben elegir a sus representantes de manera directa, libre y autónoma, sin injerencia del Gobierno.

Este es el primer punto de una hoja de ruta que esperamos que el Gobierno tenga voluntad de cumplir.

- En segundo lugar, el marco legal que rige la elección de los miembros del Consejo tiene una deficiencia que limita la participación de los empleadores. Los expertos urgen al Gobierno a «que tome las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de la autonomía de la ANEP y el reconocimiento de [...] esta organización de empleadores como interlocutor social, a fin de permitir su plena participación en el diálogo [...] a través de los representantes de su elección».

El segundo punto de la hoja de ruta sería elaborar y aprobar reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para lograr la plena participación de los empleadores en el Consejo.

- En tercer lugar, vemos con preocupación que el Gobierno ha estado presentando directamente a la Asamblea Legislativa iniciativas en materia laboral sin consultar al Consejo, incumpliendo lo establecido en nuestra legislación y en el Convenio núm. 144. Ejemplos: un nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral. Pero también diputados

afines al Gobierno han presentado iniciativas legales. No es posible que, en la agenda sustantiva, el Gobierno actúe al margen del Consejo.

Por eso, el tercer punto de una hoja de ruta sería presentar en el seno del Consejo este nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral como un inicio del diálogo social en esa materia, y conformar comisiones técnicas para cada cuerpo legal.

- En cuarto lugar, lo relativo a la ratificación de convenios. El diálogo social se muestra con hechos no con palabras y los graves hechos ocurridos el pasado mes de mayo nos ponen en alerta. Me explico: el Gobierno, sin consultar al Consejo, durante una celebración privada del Día del Trabajo, anunció la ratificación de cinco convenios de la OIT. Los convenios fueron presentados a la Asamblea Legislativa, quien los ratificó de manera exprés dos semanas después, sin consultar al Consejo. Aún estamos sorprendidos porque el país ha perdido una valiosa oportunidad de ejercitarse en el diálogo social, discutiendo los convenios y enviando un recomendable tripartito a la Asamblea Legislativa.

Un cuarto punto de una hoja de ruta sería agendar y discutir, en el seno del Consejo, cómo se implementarán estos convenios, pero también que el Consejo analice qué otros convenios conviene que sean ratificados en los próximos meses.

- En quinto lugar, la ANEP interpuso una demanda ante el Comité de Libertad Sindical hace dos años porque el Gobierno desconoció al presidente de la ANEP y a la misma ANEP como la entidad más representativa de los empleadores de mi país, y luego presentamos solicitudes de intervención directa al Director General por acoso fiscal. Al respecto, el informe de los expertos observa con «profunda preocupación» que, en las más altas instancias gubernamentales, se han manifestado en contra de reconocer a la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores de El Salvador. Permítame informarle que el pasado 4 de abril, la ANEP eligió un nuevo presidente, quien se ha manifestado de manera reiterada a favor del diálogo social como instrumento para construir acuerdos.

Un quinto elemento en la hoja de ruta sería que se reconociera a la ANEP, por parte del Presidente, los ministros y el Poder Legislativo, como la entidad más representativa de los empleadores.

Se ha instalado el Consejo y es una oportunidad de todos aprovecharlo, los empleadores no nos cansaremos de poner nuestro mejor esfuerzo para que así sea.

Miembro gubernamental, Francia - Tomo la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **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 la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, tal y como garantizan los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos relativos a los derechos humanos y laborales.

Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica de todo país y que un entorno propicio al diálogo, la consulta y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobiernos es la base de un crecimiento fuerte y sostenible y de sociedades inclusivas.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de El Salvador. Estamos decididos a reforzar nuestra cooperación mediante vínculos políticos y comerciales. El Acuerdo de Diálogo Político y Cooperación entre la Unión Europea y América Central y la aplicación provisional del pilar comercial del Acuerdo de Asociación Unión Europea-Centroamérica

proporcionan un marco para seguir desarrollando nuestra asociación, en particular mediante la cooperación en materia de comercio, de desarrollo sostenible y de aplicación efectiva, en la legislación y la práctica, de los convenios fundamentales de la OIT.

Tenemos en cuenta los recientes pasos dados con vistas al cumplimiento del Convenio, y esperamos que el diálogo social y las consultas tripartitas lleguen a ser plenamente funcionales en el país, señalando que el caso ya se ha debatido en las últimas cuatro reuniones de la Comisión, incluso como caso grave en 2017.

El año pasado, acogimos con satisfacción la inauguración y la primera reunión del Consejo Superior del Trabajo, en septiembre de 2019, y los pasos dados por el Gobierno para iniciar el diálogo social y la consulta tripartita y reactivar el Consejo Superior del Trabajo tras el informe de la Comisión de 2020. Si bien observamos que las reuniones de este Consejo cesaron a lo largo de 2020 y 2021, celebramos su restablecimiento para el bienio 2021-2023 y la creación de una comisión técnica tripartita para hacer operativa la agenda del Consejo Superior del Trabajo.

Nos congratulamos de que, tras la petición de la Comisión en 2021, el Gobierno haya recibido finalmente a la misión tripartita de alto nivel, del 2 al 5 de mayo de 2022.

En consonancia con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel y haciéndonos eco de los llamamientos de la Comisión, subrayamos que, para garantizar el funcionamiento eficaz del Consejo Superior del Trabajo, sus normas deben respetar la autonomía de los interlocutores sociales, especialmente en lo que respecta a la designación de sus representantes. En este contexto, señalamos en particular la necesidad de garantizar el pleno reconocimiento del presidente de la ANEP y de esta organización en el diálogo social y la consulta tripartita, así como en cualquier revisión del estatuto del Consejo Superior del Trabajo.

También reiteramos el llamamiento de la Comisión para que el Gobierno respete plenamente la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Esto incluye el pleno respeto a la elección de los representantes en los organismos públicos tripartitos y paritarios, como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o el Fondo Social. También implica que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar la pronta entrega de credenciales a todas las organizaciones y derogue toda disposición jurídica que permita cualquier injerencia en la autonomía de las organizaciones.

Secundamos la petición urgente de la Comisión para que el Gobierno proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas, también en el seno del Consejo Superior del Trabajo, celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio, así como sobre la sumisión de las normas internacionales del trabajo a las autoridades nacionales competentes de conformidad con la Constitución de la OIT. Volvemos a pedir al Gobierno que cumpla con estas obligaciones relativas a la presentación de memorias.

Recordamos la importancia de la asistencia técnica de la Oficina para facilitar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados y la promoción del tripartismo. Asimismo, destacamos que el alcance y el contenido de dicha asistencia deben definirse a través del diálogo social, por ejemplo, en el marco del Consejo Superior del Trabajo.

Instamos al Gobierno a que cumpla de forma constructiva y sincera sus compromisos de aplicar de forma efectiva, en la legislación y la práctica, todos los convenios de la OIT ratificados, y en particular el Convenio núm. 144 y los convenios fundamentales de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen fieles a su compromiso conjunto y constructivo con El Salvador, entre otros medios, mediante proyectos de cooperación, con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión.

Miembro empleadora, Costa Rica - Quisiera iniciar mi intervención con una definición de la OIT, la cual señala: «El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas —e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales y este puede tratarse de un proceso tripartito o bien consistir en relaciones bipartitas».

Desde que la OIT se creó, ha promovido la cooperación entre empleadores, trabajadores y Gobiernos, permitiendo así la justicia social, a través del diálogo social. El Convenio núm. 144 permite que a nivel interno de cada país se asegure la participación de empleadores y trabajadores. Por esta razón, dicho Convenio es una de las normas del trabajo más importantes desde el punto de vista de la gobernanza de la OIT.

Dicho convenio señala claramente que las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores son aquellas que gozan del derecho de libertad sindical, principio que además implica que los Estados deben abstenerse de interferir en la conformación de dichas organizaciones. El sector empresarial costarricense, como bien señaló en anteriores discusiones sobre este caso, considera un muy mal precedente a nivel internacional que exista una injerencia por parte las autoridades salvadoreñas en los procesos de designación de representantes tanto de empleadores como de trabajadores en las entidades públicas tripartitas y paritarias. El artículo 3 del Convenio en discusión, establece que los representantes de dichas organizaciones serán elegidos libremente.

Si el principal objetivo del diálogo social es «la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo» no se comprende por qué el Poder Ejecutivo se atribuyó 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 sus nombramientos reformando a su paso 23 leyes nacionales. A todas luces, esto es una violación al Convenio y al principio de libertad de asociación.

Resulta preocupante que varias instancias fundamentales para la toma de decisiones a nivel país no cuenten con una debida representación hasta este momento; y si bien, como mencionaba el representante del sector empleador de El Salvador, el Consejo Superior del Trabajo y el Consejo Nacional de Salario Mínimo ya se encuentran sesionando, se considera que se viola el diálogo social al no someter al conocimiento de dichas instancias materias que le corresponden y que además, no se permita al sector empleador su plena participación.

La forma correcta de construir herramientas de cualquier tipo se logra mediante el diálogo social, especialmente cuando se trata de instrumentos como los mencionados por la ANEP, es decir, proyectos de ley como un nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral, normas fundamentales para contar con trabajo decente y relaciones laborales adecuadas.

Solicitamos al Gobierno de El Salvador permitir que el Consejo Superior del Trabajo pueda dialogar y presentar su posición sobre materias que le atañen y que además son de suma importancia el país, de modo que se impulse la productividad y la competitividad generando a su vez trabajo decente. Todo lo anterior es básico en una democracia.

Miembro trabajador, Argentina - Este caso presenta particularidades por las cuales podemos destacar progresos, con relación a años anteriores y plantear cuestiones importantes que aún no encuentran solución. Sin lugar a dudas, en lo positivo debemos destacar la reciente ratificación de cinco convenios internacionales del trabajo por parte del Gobierno salvadoreño, luego de años de reclamos del movimiento sindical, esto constituye un paso adelante importante que destacamos y valoramos en toda su dimensión.

No obstante estos progresos, en el plano de la normativa rectora internacional, la legislación laboral en El Salvador se encuentra desactualizada, con serios problemas en la administración de las tramitaciones procesales y se arrastran conflictos en la conformación de los ámbitos tripartitos de diálogo social. La Comisión de Expertos pone el acento en un punto que resulta clave, la obligación que tienen los sindicatos de solicitar la renovación de su personería jurídica cada doce meses, un trámite que no se concluye en menos de nueve meses, y cuando es otorgado vence casi inmediatamente, y el proceso vuelve a comenzar. Todos aquí sabemos que la demora en el reconocimiento jurídico genera trastornos al ejercicio de los derecho sindicales colectivos, perjudica a las organizaciones en su responsabilidades de gestión en materia administrativa, financiera e institucional, y también sabemos que muchos Gobiernos utilizan la negatoria y/o la dilación en la entrega de los reconocimientos jurídicos como una táctica de presión y disciplinamiento contra los sindicatos que confrontan sus políticas: «rápido para los amigos», «tarde o nunca para los beligerantes». Este punto requiere atención y solución urgente por parte del Gobierno: solo es necesaria la voluntad política y un programa informático para resolverlo. Solo eso, no se puede demorar más.

Tomamos en cuenta también los planteos de dificultades en la conformación de las delegaciones representativas ante el Consejo Superior del Trabajo, aunque lo hacemos desde una perspectiva distinta a la del momento en el cual la Comisión de Expertos escribió su informe, ya que hemos sido informados de progresos significativos con un funcionamiento periódico del órgano de diálogo, reactivación de las comisiones y mayor amplitud en la participación. Queda mucho por hacer pero vemos que se transita el camino correcto y existen avances constatables.

Finalmente, quisiéramos destacar la tarea durante esta Conferencia del Gobierno de El Salvador a través de su Viceministra, que se acercó a conversar con los actores sociales, se allanaron las críticas y se buscó concertar asistencia técnica con otros Gobiernos para superar las dificultades, eso hace parte del trabajo que realizamos en esta Comisión. No debemos profundizar grietas y exaltar discursos concentrados en la contradicción por la contradicción misma, cada minuto en Ginebra lo debemos aprovechar en reuniones bilaterales, encuentros tripartitos, conversaciones con la Oficina, en la búsqueda de la síntesis y el consenso desde la buena fe negocial.

Esperamos que en el caso de El Salvador, el Gobierno cumpla en los hechos y, en el tiempo prudente, con los compromisos asumidos con los actores sociales y podamos constatar próximamente los avances y dar cuenta de ellos en la próxima Conferencia.

Miembro gubernamental, Chile - Pronuncio esta declaración en nombre de **una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**. Agradecemos las informaciones brindadas por el Gobierno de la República de El Salvador a través del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, relativas al cumplimiento del Convenio. Tenemos en cuenta el informe emitido por la misión tripartita de alto nivel que visitó El Salvador en mayo de 2022, la cual estuvo presidida por la delegada de México en representación del Grupo Gubernamental. Esta misión fue recibida por el señor Ministro Rolando Castro, quien les dio la bienvenida en nombre del señor Presidente de la República, Nayib Bukele, considerándola una

oportunidad y expresando su apertura a brindar todas las informaciones que la misión pudiese requerir.

La misión se recibió atendiendo las recomendaciones brindadas por la conclusiones de la Comisión de junio de 2021. Dicha misión constató el establecimiento y el funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo para el bienio 2021-2023, y la creación de una comisión técnica tripartita para operativizar la agenda de dicho Consejo. Este informe constata los avances significativos que El Salvador ha realizado en la promoción del diálogo social tripartito. Todo lo anterior contrasta con la inclusión nuevamente de El Salvador en la lista de los 22 países llamados a brindar un informe ante la Comisión.

Por todo lo anterior, alentamos el compromiso del Gobierno de El Salvador con la aplicación del Convenio y animamos a la OIT a continuar facilitando la cooperación técnica al Gobierno de El Salvador.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - En nombre de los empleadores de la República Democrática del Congo, que están comprometidos con la letra y el espíritu de las normas internacionales del trabajo, afirmo que es totalmente inaceptable que el Gobierno de El Salvador interfiriera en las elecciones de los representantes de los empleadores, y en concreto de la ANEP, en la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones mediante el decreto de noviembre de 2017. No importa que el Gobierno alegue después, como defensa, que la Corte Suprema de Justicia dictó una sentencia declarando nula y sin valor ni efecto alguno la elección de los representantes de los empleadores impugnada por la ANEP. Este acto constituye, sin duda, una clara violación del artículo 3, 1) del Convenio, tal como lo indica la Comisión de Expertos.

Asimismo, la exclusión de la ANEP del diálogo social por parte del Gobierno es otra manifestación de la violación del Convenio. Esto demuestra que no hay un verdadero diálogo.

Ante esta situación, es totalmente conveniente que el Gobierno de El Salvador reciba asistencia técnica de la Oficina para promover el tripartismo y el diálogo social en el país. También es aconsejable que esta asistencia técnica para la promoción del diálogo social se dirija también y sobre todo al Consejo Superior del Trabajo, que dista mucho de estar funcionando como es debido.

Miembro trabajador, Países Bajos - En el comentario del informe de la Comisión de Expertos sobre El Salvador se aborda el tema de los problemas derivados de la composición y condiciones de participación de los sindicatos en órganos tripartitos de diálogo social, como es el caso del Consejo Superior del Trabajo.

La reciente misión tripartita de alto nivel de la OIT en ese país aporta elementos y sugerencias importantes para su superación. Uno de los presupuestos del reconocimiento de las organizaciones sindicales es la necesidad de cumplir con ciertos requisitos de legalización de federaciones y confederaciones. La misión tripartita tomó nota del requisito legal que exige el recambio de las juntas sindicales y sus credenciales cada doce meses. Un exceso de intervencionismo restrictivo de la libertad y autonomía sindical.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), prescribe que las organizaciones sindicales son libres de redactar sus estatutos, definir su administración y elegir libremente a sus representantes.

Además de resultar una legislación altamente intervencionista de la autonomía colectiva, ocurre que en la práctica se constatan retrasos importantes en la tramitación administrativa

de dichos registros de autoridades y hasta denegaciones injustificadas, a pesar de haber presentado todos los requisitos en tiempo y forma.

La acefalía consecuente en las organizaciones sindicales les impide participar en la designación de representantes para la consulta tripartita.

La negación a la entrega de credenciales impacta directamente en el derecho a la consulta que prescribe el Convenio, objeto de esta observación de la Comisión de Expertos. Esta limitación demanda una urgente modificación del Código del Trabajo en El Salvador a efectos de remover este pesado obstáculo, permitiendo la autonomía sindical, devolviendo a las organizaciones sindicales la facultad de fijar libremente los periodos de vigencia de las responsabilidades de dirección mediante su previsión estatutaria.

De manera similar, la misión tripartita de la OIT ha dejado establecido en su informe final que deberían considerarse medidas legislativas necesarias para revisar estos requisitos de elecciones y credenciales. Agrega, una opinión que compartimos, que se debería permitir a los sindicatos determinar en sus estatutos una duración del mandato de sus juntas directivas.

En definitiva, no parece difícil darle una solución urgente al estado de situación de la libertad sindical en El Salvador en lo referente a la determinación de la representación sindical, un elemento clave para la actividad sindical y el desarrollo del trabajo decente.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino ve con agrado que las autoridades de El Salvador hayan aceptado la asistencia técnica de la OIT y recibido a la misión tripartita de alto nivel, así como el restablecimiento del Consejo Superior del Trabajo en seguimiento de las recomendaciones de la Comisión del año 2020-2021. Sin embargo, luego de la lectura del informe de la misión tripartita, emitido en mayo del corriente año, y oídas las manifestaciones de los actores sociales del país debemos expresar que lamentamos encontrarnos nuevamente en una sesión de la Comisión donde no es posible acreditar un progreso consolidado en el cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio. Por el contrario, las manifestaciones de los actores sociales indican que persiste la paralización de un número de espacios institucionalizados de diálogo social en el país, así como las acciones de injerencia indebida en la constitución y la vida interna de las organizaciones de empleadores y de trabajadores: el desconocimiento del derecho de las organizaciones más representativas de elegir sus propios representantes y la negativa a otorgar las credenciales para su participación en diversos espacios de diálogo social.

Vemos con gran preocupación que el Gobierno salvadoreño ha avanzado en la ratificación de una serie de convenios de la OIT, sin cumplir con la obligación de llevar adelante consultas efectivas con los actores sociales en forma previa.

Los trabajos de esta Comisión atestiguan que el reconocimiento y los mecanismos de diálogo social que integran a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores son factores fundamentales para el funcionamiento de los mecanismos de adopción y de revisión de normas de la OIT.

Definir las prioridades estratégicas a nivel nacional es una tarea que solo debe llevarse adelante después de identificar en forma previa los desafíos y las necesidades vinculadas a la implementación de una norma internacional del trabajo. La efectividad de una ratificación en un país determinado está ineludiblemente ligada al reconocimiento de la experiencia y la perspectiva de los mandantes sobre la materia regulada y de la construcción de consensos básicos sobre la estrategia para la implementación de un convenio en el territorio.

En el caso bajo análisis nos encontramos en un doble frente, donde no solo se omite consultar a los órganos de consulta constituidos, sino que cuando se los convoca ello sucede en un contexto de clima hostil, donde se desconoce la representatividad de las organizaciones o donde sus representantes no pueden manifestarse libremente.

Esperamos que a la luz de este debate el Gobierno salvadoreño adopte medidas adecuadas para garantizar las condiciones necesarias para el diálogo social en el país y se comprometa con la instauración y el funcionamiento de mecanismos de consulta institucionalizados, transparentes, predecibles y jurídicamente vinculantes que aseguren el cumplimiento en la ley y en la práctica del Convenio, con asistencia técnica de la OIT si fuera necesario.

Miembro trabajador, España - Los trabajadores observamos con esperanza y expectación los esfuerzos realizados por El Salvador, sobre todo en estos últimos meses, para impulsar y cumplir con las normas internacionales del trabajo y en especial con las disposiciones del Convenio.

En este sentido, es necesario subrayar cómo la misión tripartita de alto nivel de la OIT pudo comprobar el mes pasado que la principal instancia consultiva de diálogo social tripartito en el país (Consejo Superior del Trabajo) había retomado su actividad desde el 8 de diciembre de 2021. Y cómo no, también es importante que destaquemos que el 16 de mayo de 2022 la Asamblea Legislativa de El Salvador ha ratificado cinco convenios de la OIT, avanzando con ello hacia una mayor protección de los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo, sin obviar que la reactivación del Consejo Superior del Trabajo supone un avance en cuanto al respeto del dialogo social tripartito, lo cierto es que los trabajadores percibimos con cierta inquietud cómo la legislación de El Salvador mantiene una excesiva e inapropiada injerencia en la autonomía organizativa de las organizaciones sindicales, que les impide poder ejercer su derecho a formar parte de los órganos de consulta.

La exigencia legal de renovar las juntas directivas de las organizaciones sindicales cada doce meses con la consecuente retirada de credenciales, si no se lleva a cabo en este tiempo, unido a la demora en los procesos de revisión de las credenciales, supone un claro obstáculo a la libertad del sindicato para organizarse, autogobernarse y poder participar en los órganos de diálogo social.

Por este motivo, consideramos que el Gobierno de El Salvador debe dar un paso más en el impulso del diálogo social y tomar las medidas necesarias para suprimir en su legislación cualquier atisbo de intervención en las elecciones de representantes para la consulta tripartita así como en la entrega de credenciales.

Miembro gubernamental, Colombia - Quiero referirme a dos aspectos del caso. En primer 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 en su artículo 3.

El Comité de Libertad Sindical ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con preocupación que el Gobierno, por una parte, continúe desconociendo a la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores en

El Salvador y, por otro lado, persista la prohibición de reunirse y convocar a la ANEP para participar en los espacios de diálogo social.

En segundo lugar, el Convenio núm. 144, en su 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 el 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 también el Comité de Libertad Sindical, un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas.

Destacamos la importancia de la reactivación del Consejo Superior del Trabajo y la realización de reuniones periódicas que se realizan desde hace seis meses, sin embargo, observamos con preocupación que, a pesar de dicha reactivación, el Gobierno continúa presentando a la Asamblea Legislativa proyectos de normas en materia laboral de gran importancia, como el nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral, sin consultar a los empleadores ni a los trabajadores.

Frente a este punto es preciso retomar también lo indicado por el Comité de Libertad Sindical en su recopilación de decisiones sobre la consulta tripartita, indicando que dichas consultas tienen que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica.

Es de la mayor importancia que las consultas se realicen en un marco de buena fe y confianza, y se permita a los empleadores y trabajadores expresar sus opiniones, análisis y propuestas para lograr verdaderos consensos y avanzar en la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales a través del diálogo social.

En conclusión, solicitamos al Gobierno que, además de continuar con las reuniones periódicas del Consejo Superior del Trabajo, se comprometa a reconocer al nuevo presidente de la ANEP, el Sr. José Agustín Martínez, para generar un clima de confianza, y que permita a la ANEP participar en todos los espacios de diálogo social tripartito y realice consultas efectivas sobre los asuntos relacionados con la OIT y todos los temas relacionados con las políticas laborales y sociales del país.

Miembro empleador, Honduras - Hoy discutimos un caso muy grave. Violentar el derecho al diálogo social de las organizaciones más representativas, como es el caso de la ANEP en el Salvador, es atentar contra la estabilidad social, la paz y el buen gobierno que debe prevalecer en los Estados; es atentar contra el empleo al que tienen derecho los trabajadores y se constituye en una falta muy grave a uno de los principios fundamentales de la OIT como lo es el diálogo social.

Lamentamos que, por quinta vez, en forma consecutiva, se esté tratando este mismo caso; no se pueden apreciar avances en El Salvador, en donde se continúan manifestando las mismas violaciones al Convenio núm. 144, mismas que enumero a continuación:

1. El Gobierno continúa nombrando directores en entidades tripartitas y paritarias de manera arbitraria sin considerar lo establecido en el Convenio; pasaban reformas a leyes que atentan contra el diálogo social y sin atender que dichas reformas deben de ser derogadas, según establece la Comisión de Expertos.

2. El Gobierno, su Presidente, su Vicepresidente y la mayoría de los ministros de Gobierno continúan sin reconocer a la ANEP como la entidad más representativa de empleadores de El Salvador.

3. Los empleadores de El Salvador continúan participando de manera incompleta en el Consejo Superior del Trabajo porque el Gobierno no ha establecido normas y reglas claras, predecibles y jurídicamente vinculantes para elegir a los representantes de los empleadores, con lo cual violenta nuevamente el Convenio. A la fecha, después de dos meses de la elección del nuevo presidente de la ANEP, el Gobierno aún no entrega las credenciales correspondientes.

4. El Gobierno no consultó al Consejo Superior del Trabajo los convenios que somete a ratificación y los convenios que efectivamente son ratificados. Todo lo anterior violenta diferentes partes del Convenio y ha generado un clima político incierto en cuanto a la política de desarrollo y progreso social.

Es por lo anteriormente expuesto que pedimos a esta Comisión que tome medidas efectivas a fin de garantizar que se respete la autonomía de la ANEP como la organización más representativa de empleadores y así poder participar de forma plena en las distintas instancias de diálogo y consulta tripartita.

Recuerdo a la Comisión que el diálogo social solo es posible cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden actuar con independencia, en forma técnica y con acceso a la información, sin temor a ningún tipo de represalia por parte de los Gobiernos y con la certeza de que los consensos y acuerdos alcanzados por medio del diálogo social se respetarán y ejecutarán en forma efectiva.

Miembro empleador, Panamá - El informe de la misión tripartita de alto nivel de la OIT a El Salvador da cuenta de que la participación de la ANEP, como organización más representativa de empleadores en el diálogo social, en la consulta tripartita y en el Consejo Superior del Trabajo, debe ser efectiva. En el Consejo Superior del Trabajo, los miembros representativos de los sectores empleador y trabajador deben ser designados libremente por cada sector en pie de igualdad.

La ANEP, como organización más representativa de los empleadores, debe ser respetada y considerada por todas las autoridades del país, lo mismo que en el caso de los trabajadores. Esto no es algo nuevo, los que venimos participando en la OIT desde hace muchos años, vamos viendo como la ANEP, como organización más representativa de los empleadores, participa en esta casa.

El Salvador ratificó el Convenio y su cumplimiento, en todos sus aspectos, no en un porcentaje, es una obligación del país que trasciende al Gobierno de turno. El diálogo social y la consulta tripartita con las organizaciones más representativas de los trabajadores y los empleadores —como es la ANEP—, es parte de los valores que representa el Convenio, que el Gobierno está obligado a cumplir y no está cumpliendo.

Presentarse aquí, incumpliendo el Convenio ratificado, pero decirnos que ratifica otros convenios, es como el niño que le dice a la maestra que no hizo la tarea pero le regala una manzana. Qué bien por la manzana, pero tiene que hacer la tarea. Tiene que cumplir con el Convenio y reconocer y respetar a la ANEP como la organización más representativa de los empleadores en El Salvador, y no tratar de descalificar en esta Comisión los mecanismos de control de la OIT que han dado muestra de una gran efectividad.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Me hallo un poco consternado porque hay dos tipos de países bajo la narrativa que se ha planteado. La primera es un poco la descripción que hace el representante del sector laboral acá, y otra cosa es que muchas personas que no son del país y emiten opiniones y no se han concentrado en las conclusiones que hizo incluso la misión de alto nivel, sino más bien han traído exactamente la misma descripción y la retórica de hace un año, como si no hubieran existido avances.

Quiero aclarar que, en cuanto al retraso de la entrega de credenciales por nueve meses, solo ha habido casos especiales, estamos hablando del 2 por ciento del movimiento sindical de El Salvador que ha tenido atrasos, y que ha tenido atrasos por máximo 7 u 8 meses. Al resto se le entrega en un mes o mes y medio y ese caso muy pequeño que ha estado en proceso de revisión es porque incluso vinieron empleadores acá demostrando con evidencias incluso que eran extorsionados por estos dirigentes sindicales, sobre lo que tenemos documentación. No es la generalidad, es un tema más de investigación administrativa y penal que se está llevando a cabo porque hubo empleadores que vinieron a plantear que eran extorsionados por estos grupos, que un poco se alejaban del tema sindical y más se dedicaban a otra cosa, como estar pidiendo dinero y otras cosas. Son los únicos casos especiales que se han tomado.

La otra cuestión es sobre la organización más representativa, que nosotros debemos de reconocer. Quiero aclararles que cuando nosotros finalizamos el Consejo Superior del Trabajo anterior se lleva a cabo la instalación del nuevo Consejo, en ese momento queda como vicepresidente del sector empleador el ingeniero Agustín Martínez, en ese momento, vicepresidente de la ANEP. Posteriormente, la ANEP lleva un proceso de elección y el actual presidente de la ANEP es precisamente el vicepresidente del Consejo. Entonces no hacer un reconocimiento —¿no sé de qué manera debe de reconocerse?—, si están los espacios, ha habido una elección eminentemente democrática que definieron, tal como el procedimiento lo establece, y decirles e informarles que el actual presidente de la ANEP es el actual vicepresidente del Consejo, entonces no veo la razón. Quizás en el tema de la representatividad la ANEP se quedó un poco. El momento que fue más representativo fue el momento en que su presidente era Elías Antonio Saca, y a Elías Antonio Saca, de la ANEP, lo catapultan para ser Presidente de la República. Es como un activismo eminentemente político y en ese momento queda como Presidente. Obviamente creo que fue el momento que mejor representada estuvo la ANEP. Dicho sea de paso, este es un ex-Presidente de la República que ha sido procesado por actos delictivos y que hoy está pagando una pena en prisión. Pero en el marco de nuestro Gobierno, los procesos de elección han sido totalmente demostrados y evidenciados y prueba de ello es que el actual presidente de la ANEP es el actual vicepresidente del sector empleador de este país.

Esa es la realidad concreta con la que nosotros contamos. Qué más reconocimiento, no entiendo qué es lo que se necesita. Hemos actuado según la normativa que tenemos acá, el Consejo debe de sesionar legalmente dos reuniones al año, en los tres meses en que nosotros hemos llevado a cabo el nuevo Consejo, ya llevamos cinco reuniones, y de forma bilateral incluso llevamos muchas más, porque hemos llevado a cabo reuniones y consultas bilaterales. No sé qué otra cosa más se puede hacer como Estado. Están en todos los espacios que se plantean.

Ahora, el tema bipartito no sé si entra dentro del Convenio, porque la ANEP negoció desde hace muchos Gobiernos anteriores la creación de 20 o 21 bipartitas, de las que excluyó y apartó históricamente al sector laboral para que no estuviera representado en negociaciones directas con el Gobierno. Estamos hablando entonces de la creación de 20 bipartitas donde solo se pone de acuerdo el Gobierno y la ANEP, pero de ahí queda excluido el sector laboral. Nosotros estamos haciendo un esfuerzo y le hemos planteado a los vicepresidentes tanto del sector

laboral como del sector empleador que hay que convertirlas en tripartitas para llevar a cabo en plenitud el Convenio. Eso es lo que estamos haciendo, y eso es lo que el portavoz del Grupo de los Empleadores planteó con ocasión de la nueva apertura, y está funcionando, pero no de forma tripartita, porque históricamente siempre excluyeron a los trabajadores y se mantuvieron prácticamente ellos.

El caso es sumamente preocupante porque, acerca del Convenio núm. 190, la ANEP dio postura pública, junto a los empleadores de Centroamérica, y dijo que no estaba de acuerdo, estuvo incluso el portavoz del Grupo de los Empleadores en esas decisiones. No estábamos de acuerdo en eso, y ahora, bajo la intervención del miembro empleador de El Salvador, representante de la ANEP, afirman que nosotros en mayo hemos cometido graves hechos históricos por llevar a cabo una ratificación. Nos queda sumamente claro que la ratificación de convenios de la OIT son hechos graves para estos sectores.

Estamos en el camino hacia la construcción de un nuevo modelo en El Salvador donde exista justicia e igualdad para todos los sectores. La reforma de pensiones hace unos años no era discutida con los sectores de forma tripartita ni en los consejos. Era precisamente discutida entre los diputados, diputados corporativos que respondían a poderes fácticos y que se ponían de acuerdo de forma bilateral. Hoy el Gobierno de la República ha privilegiado el diálogo social tripartito con todos los actores.

Vamos a seguir haciendo todos los esfuerzos posibles por construir una República de El Salvador con justicia, pero con igualdad para todos los sectores. La única diferencia de este nuevo Gobierno es que en, aquel momento, —y puedo repetirlo— cuando la ANEP pone a su presidente de Presidente de la República, Elías Antonio Saca, este cargo donde yo estoy era precisamente de las cúpulas empresariales, quienes venían acá como ministros de trabajo. Es más, antes y después siguen siendo asesores de grupos fácticos y a los que defendían. Ahora no hemos venido a inclinar la balanza ni a excluir a ningún sector, lo único es que acá está el peso que tiene nuestro sector productivo empleador, pero acá en igualdad de condiciones con el peso que debe tener el sector laboral, ese es el problema por el cual hay muchas dificultades.

Cuando hacen descripción y señalamientos de los *tuits*, queremos decirles que todavía no hemos reformado la ley. La legalidad de este país funciona en base a decretos legislativos y en base a decretos ejecutivos, no en base a *tuits*. No son decretos ni legislativos ni ejecutivos, solo un *tuit*; lamento profundamente que se hayan concentrado tanto en el tema de hace un año, y no le hayan dado total validez, ni mínima validez, ni ponderación, por pequeña que sea, a las conclusiones que hizo la misión acá en El Salvador, a la que brindamos absolutamente toda la colaboración que ellos planteaban.

Así que, lamentablemente, tenemos países vecinos asesinando dirigentes sindicales, hoy son electos en las juntas directivas y en la noche están llegando a amenazar, e incluso a asesinar; vecinos, vecinos que a veces se convierten en voceros de sectores empresariales de acá y a escala internacional, que tienen problemas con contratos colectivos, que no firman los contratos colectivos y El Salvador ratificó los Convenios núms. 87 y 98 y salió corriendo porque la comunidad internacional y especialmente la Unión Europea presionó sobre el sistema arancelario.

Hoy hemos ratificado cinco convenios por voluntad expresa y por necesidad de la clase trabajadora y del sector productivo de este país.

Vamos a seguir haciendo esfuerzos, trabajando duro. Bienvenidos el sector empleador y el sector trabajador: vamos a continuar trabajando.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno la aclaración. Antes de ofrecer nuestras conclusiones finales nos gustaría hacer un comentario preliminar. Nos gustaría dejar constancia, en esta Comisión, que desde el Grupo de los Trabajadores observamos que gran parte de los comentarios vertidos en esta sesión sobre El Salvador dedicada al Convenio núm. 144, por parte del Grupo de los Empleadores quedan fuera del ámbito y contenido de este Convenio que estamos analizando, y por tanto solicitamos que no figuren en las conclusiones de esta sesión cuando este sea el caso.

Para nosotros este caso no es un caso de retroceso, sino que vemos algunos pasos positivos en la dirección correcta. El hecho de que el Gobierno aceptara recibir la misión tripartita de alto nivel y la evolución positiva en algunas legislaciones, también con la aprobación de los cinco convenios de la OIT que ya se han mencionado, son en sí pruebas de la eficacia del trabajo de nuestra Comisión y de su credibilidad. No obstante, insistimos en que el Gobierno ha de tomar las medidas necesarias para cumplir plenamente el Convenio núm. 144. Esto implica tres medidas: en primer lugar, garantizar la plena composición del Consejo Superior del Trabajo lo antes posible; en segundo lugar, simplificar y facilitar el procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, y en tercer lugar, y en particular, debería reformarse la disposición del Código del Trabajo que prevé la renovación anual de la junta directiva de los sindicatos.

En general, pedimos al Gobierno que aplique plenamente las recomendaciones de la misión tripartita.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones, muy particularmente la del señor Ministro. Agradecemos a la representante de la Unión Europea que nos aclarara los conceptos contenidos en las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel.

Cuando otros oradores se refirieron a ella, me pareció que hablaban de un documento que yo desconozco. Nos sorprende que alguien considere positiva la ratificación de un convenio, por positivo que ello pueda ser, cuando se ha hecho en violación del Convenio núm. 144, que es justamente el que estamos analizando en esta sala hoy. El fin no justifica los medios. Con la clara confesión, a través de la cuenta de Twitter del Presidente Bukele, de su intención sistemática de excluir a la ANEP, a la que convenientemente no se han referido quienes ven progresos en otras afirmaciones del Gobierno, queda claro que lo que dice el Ministro no coincide con el cumplimiento de lo estipulado en el Convenio núm. 144.

Los hechos dan cuenta de la ausencia de voluntad efectiva para aplicar adecuadamente la ley en la práctica, todo el articulado del Convenio, ello a pesar de las conclusiones de esta Comisión en los años 2017, 2018, 2019 y 2021; a pesar de siete observaciones publicadas por la Comisión de Expertos; a pesar de las numerosas intervenciones urgentes solicitadas al Director General de la OIT, por parte de la ANEP y de la OIE, y a pesar de la asistencia técnica de la OIT y de los ofrecimientos efectuados a la misión tripartita de alto nivel que recientemente visitó el país.

La situación de incumplimiento del Convenio por El Salvador es continua, grave y urgente. En tal sentido, instamos al Gobierno a: que se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y facilite, de conformidad con la legislación nacional e internacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores emitiendo las credenciales correspondientes; que se abstenga de agredir y desprestigiar a la ANEP, organización empresarial más representativa y a sus dirigentes; que elabore en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para la

reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo; que reactive, sin demora, la consulta efectiva en el Consejo y el funcionamiento mismo de otros entes tripartitos, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social, a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna; 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 en los convenios de la OIT ratificados por El Salvador; que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la OIT; y que 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 este año.

Por la gravedad de los hechos expuestos, solicitamos que el presente caso se incluya en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación sobre las cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio núm. 144. La Comisión tomó nota de que el Gobierno no comunicó información por escrito.

La Comisión también tomó nota de la reciente misión tripartita de alto nivel de la OIT, que tuvo lugar en mayo de 2022. La Comisión lamentó que cinco convenios de la OIT fueran ratificados sin consultar a la organización de empleadores más representativa.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los múltiples alegatos de injerencia de las autoridades en la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno de El Salvador a:

- **abstenerse de cualquier agresión y de interferir en la constitución y las actividades de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP);**
- **garantizar el funcionamiento efectivo del Consejo Superior del Trabajo (CST) y de otras entidades tripartitas, respetando la plena autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y a través del diálogo social, para garantizar su pleno funcionamiento sin ninguna injerencia;**
- **abstenerse de designar unilateralmente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores para las consultas e instituciones tripartitas, y desarrollar, en plena consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, los procedimientos de designación de dichos representantes;**
- **derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su estatuto jurídico cada doce meses y los 23 decretos adoptados el 3 de junio de 2021, y**
- **elaborar una hoja de ruta con plazos determinados para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT.**

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, elaborada en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión alienta al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

Otro representante gubernamental - En nombre de la delegación de El Salvador tomo nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

Aprovecho la ocasión para señalar que El Salvador es respetuoso de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte, lamentamos que la Comisión no haya examinado la comunicación por escrito que enviamos en diferentes ocasiones, respondiendo oficialmente a la Comisión de Expertos. Lamentamos profundamente que en sus conclusiones esta Comisión no reconozca ningún signo de progreso, y que no haya tomado nota del informe de la misión de alto nivel tripartita que este mismo órgano envió a El Salvador.

Lamentamos que la Comisión haya ignorado la intervención de la representación de los trabajadores de El Salvador. En el país hay cinco instancias de diálogo social tripartito, las cuales están funcionando de manera efectiva, privilegiando el diálogo social y la consulta tripartita en línea con el Convenio.

Lamentamos que las conclusiones estén escritas en un lenguaje lacerante y condenatorio; alejado de la elegancia y diplomacia que caracteriza esta Comisión, y contrario al espíritu de cooperación de la OIT.

Ante las conclusiones, con mucho respeto, trasladamos una inquietud: ¿es competencia de esta Comisión mandatar a un Estado para que reforme o derogue su legislación interna? Pareciera una extralimitación.

El Ministro de Trabajo, en su discurso ante la OIT planteó clara y categóricamente que nuestro compromiso con la OIT es inquebrantable, pero también hizo alusión a la dignidad y soberanía de los Estados.

Reafirmamos nuestro compromiso de que en El Salvador vamos a seguir privilegiando el diálogo social con todos los actores y sectores, sin privilegiar a ningún grupo de poder fáctico.

Finalmente, nos comprometemos a analizar las conclusiones de la Comisión.

Fiji (ratificación: 1974)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - El Gobierno de Fiji agradece el asesoramiento de la Comisión de Expertos. La Ley sobre el Orden Público, de 1969, está en vigor en Fiji desde su independencia en 1970 y se aplica para garantizar el mantenimiento del orden en el país y que la seguridad de la población no se vea comprometida.

En todo el mundo, los actos de terrorismo, los disturbios raciales y la denigración religiosa y étnica han llevado a los países a establecer salvaguardias legales. Fiji no es diferente, ya que también experimentamos actos de terrorismo en 2000; sin embargo, nuestra legislación no contaba con las salvaguardias necesarias para contrarrestar dichos actos. La Ley sobre el Orden Público (enmienda), de 2012, puso remedio a esta situación, al modernizar la Ley sobre el Orden Público, de 1969, para incluir disposiciones que combaten eficazmente el terrorismo, los delitos contra el orden y la seguridad públicos, la denigración racial y religiosa, la incitación al odio y el sabotaje económico.

Miembros empleadores - El Convenio es un convenio fundamental de la OIT, que trata de la abolición del trabajo forzoso. Es un tema muy serio que merece toda nuestra atención. El Convenio fue concebido para complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que Fiji también ha ratificado. El Convenio exige la abolición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco casos específicos. Tres de ellos se refieren al uso del trabajo forzoso u obligatorio como coerción política, disciplina laboral o como castigo por haber participado en una huelga.

A modo de antecedentes, Fiji ratificó el Convenio en 1974. La Comisión de Expertos ha emitido cinco observaciones sobre la aplicación de este instrumento en la legislación y en la práctica de Fiji desde 1996. Más recientemente, la Comisión de Expertos emitió observaciones en 2014, 2017 y 2021.

Pasando ahora a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de Fiji, los miembros empleadores señalan que la cuestión principal en este caso se refiere a varias disposiciones legislativas que pueden dar lugar a la imposición de sanciones que implican un trabajo obligatorio por actividades vinculadas con la expresión de opiniones políticas que se oponen al orden político, social y económico establecido.

Las disposiciones legislativas en cuestión son las siguientes:

- El artículo 14 de la Ley sobre el Orden Público, que prevé sanciones de prisión de hasta tres años por utilizar palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier espacio público de reunión, o por comportarse con la intención de provocar una ruptura de la paz, o de tal manera que sea probable que se produzca una ruptura, y prevé la misma sanción cuando un agente de policía haya dado instrucciones de dispersarse o de impedir la obstrucción, con el fin de mantener el orden en cualquier espacio público, y una persona contravenga o no obedezca dichas instrucciones sin una excusa legal.
- El artículo 17 de la Ley sobre el Orden Público prevé sanciones de hasta diez años de prisión por difundir cualquier informe o hacer cualquier declaración que pueda socavar o sabotear, o intentar socavar o sabotear, la economía o la integridad financiera de Fiji.
- El artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, de 2009, prevé sanciones de hasta siete años de prisión por pronunciar palabras sediciosas, imprimir, publicar, vender, poner a la venta, distribuir o reproducir una publicación sediciosa o importar publicaciones sediciosas.

Los miembros empleadores tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que la Ley sobre el Orden Público está en vigor para garantizar la seguridad de las personas frente a actos de terrorismo, disturbios raciales, denigración religiosa y étnica, discursos de odio y sabotaje económico. Los miembros empleadores señalamos que el artículo 1, *a)* del Convenio establece la prohibición de utilizar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Recordamos también que, en el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión de Expertos observó que las constituciones nacionales y otros textos legislativos en vigor en casi todos los países del mundo contienen disposiciones que reconocen la libertad de pensamiento y de expresión, el derecho de reunión pacífica, la libertad sindical, el derecho a no ser detenido arbitrariamente y el derecho a un juicio justo.

El Estudio General de 2012 continúa afirmando que, a este respecto, el Convenio no prohíbe la aplicación de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio a las personas que utilizan la violencia, incitan a la violencia o perpetran actos de violencia.

La Comisión de Expertos especificó, en el Estudio General de 2012, que solo en circunstancias excepcionales de extrema gravedad y por un tiempo limitado, puede un país derogar este principio general. El Estudio General también recordó que, al examinar la compatibilidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, los delitos previstos en las leyes contra la difamación, la sedición y la subversión no se definen en términos tan amplios como para dar lugar a la imposición de sanciones que impliquen el trabajo obligatorio como medidas de coerción política o como sanción contra personas que hayan expresado opiniones políticas o ideológicas.

Los miembros empleadores apoyamos las observaciones de la Comisión de Expertos a este respecto en relación con la aplicación del Convenio por parte de Fiji, e instamos al Gobierno de Fiji a que armonice su legislación y su práctica penales con el Convenio, para garantizar que nadie pueda ser objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, únicamente por expresar pacíficamente opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido, incluso mediante el ejercicio de la libertad de expresión o de reunión.

Los miembros empleadores también apoyan la solicitud de que el Gobierno de Fiji comunique información sobre la forma en que se aplican, en la ley y en la práctica, las mencionadas disposiciones legislativas.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la inscripción, en el último momento, del Gobierno de Fiji, solo horas antes del examen del caso. Lamentamos tomar nota de que esta inscripción tardía tiene el efecto de impedir que los miembros de la Comisión se preparen adecuadamente para proceder hoy a un examen completo del caso. Esto complicará inevitablemente nuestra discusión de hoy. Los miembros trabajadores recuerdan la importancia del mandato de la Comisión, que consiste en proporcionar un foro tripartito para el diálogo sobre las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados. La negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de esta Comisión es un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Tras estas observaciones preliminares, pasemos a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos.

Como ya observó la Comisión de Expertos en 2014 y en 2017, la legislación de Fiji contiene disposiciones que permiten la imposición de sanciones de prisión que implican un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Más concretamente, la Ley sobre el Orden Público, enmendada en 2012, y el Decreto sobre Delitos de 2009, tipifican como delito una serie de actividades relacionadas con el ejercicio de la libertad de opinión y expresión y la libertad de reunión, y prevén sanciones de prisión, mientras que el artículo 43, 1) de la Ley Penitenciaria y Correccional de 2006, establece que todo preso condenado puede ser obligado a realizar trabajos dentro o fuera de la prisión, en cualquier actividad que pueda ser prescrita por la normativa o por orden del comisario. Con este marco penal, el ejercicio de las libertades más fundamentales constituye un alto riesgo para los trabajadores y sus representantes. La lista de libertades tipificadas como delito en la legislación de Fiji es larga y las sanciones son desproporcionadamente severas.

El artículo 14 de la Ley sobre el Orden Público tipifica como delito el uso de palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier lugar o reunión pública, con una sanción de prisión de hasta tres años. La misma sanción puede imponerse por comportarse con la intención de provocar una alteración del orden público, o por no obedecer la indicación de un agente de policía de dispersarse.

El artículo 17 prevé sanciones de hasta diez años de prisión por difundir cualquier informe o hacer cualquier declaración que pueda socavar o sabotear o intentar socavar o sabotear la economía o la integridad financiera de Fiji.

El artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, de 2009, establece sanciones de hasta siete años de prisión por pronunciar palabras sediciosas, imprimir, publicar, vender, ofrecer para la venta, distribuir o reproducir cualquier publicación sediciosa, o importar cualquier publicación sediciosa. El término sedicioso no está definido y, por tanto, puede aplicarse ampliamente para sancionar actividades legítimas.

Apoyamos la preocupación de la Comisión de Expertos por el hecho de que estas disposiciones estén redactadas en términos tan generales que podrían conducir a la violación del artículo 1, *a)* del Convenio, que obliga a los Estados Miembros a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. El simple hecho de mantener este marco penal es tanto más preocupante cuanto que la Ley sobre el Orden Público se utiliza regularmente para denegar arbitrariamente el permiso para celebrar reuniones sindicales y encuentros públicos. Recordamos también que el artículo 13 de esta ley prevé sanciones de prisión de hasta seis meses, con posibilidad de trabajo obligatorio por la simple participación en una reunión o manifestación sindical no autorizada.

Los miembros trabajadores destacan, una vez más, que el Convenio protege a las personas que expresan opiniones políticas o que manifiestan oposición ideológica al orden político, social y económico establecido, al determinar que, en el contexto de estas actividades, no pueden ser castigadas con sanciones que impliquen una obligación de trabajar.

La gama de actividades protegidas incluye el derecho a la libertad de expresión, ejercido oralmente o a través de la prensa u otros medios de comunicación, así como el derecho de asociación y de reunión, a través del cual los ciudadanos tratan de conseguir la difusión y aceptación de sus opiniones. Las amenazas y sanciones de encarcelamiento y trabajo forzoso se ciernen sobre los trabajadores y sus representantes cuando expresan opiniones contrarias a la posición oficial del Gobierno.

Las leyes de Fiji socavan gravemente el ejercicio de estas libertades y contravienen el Convenio. Esta situación exige una acción urgente para restablecer los derechos y libertades fundamentales, y los miembros trabajadores pedimos que se revisen las disposiciones penales, sin demora, y en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Fiji - El Convenio pone de manifiesto la ley y la práctica en Fiji, por las que se puede imponer a cualquier dirigente sindical o a cualquier ciudadano común la realización de trabajos obligatorios en la cárcel. En la actualidad, la ley y la práctica permanecen inalteradas, a pesar de varias solicitudes, en los últimos años, de la Comisión de Expertos al Gobierno de Fiji. La ley, en particular la Ley sobre el Orden Público, que fue enmendada en 2012, y el Decreto sobre Delitos, junto con el Decreto sobre los Partidos Políticos, de 2013, en varias partes, como se informó a la Comisión de Expertos, atacan enérgicamente a los sindicatos y a sus dirigentes.

En 2019, en mi condición de Secretario Nacional del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), junto con otros diez dirigentes sindicales de todo el país, fui detenido y encarcelado. Del mismo modo, otros 29 miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores fueron encarcelados el Primero de Mayo de 2019. Alrededor de 2 000 trabajadores fueron amenazados por la policía con la detención en todo el país, durante el mismo tiempo. Yo, como jefe del FTUC, todavía estoy compareciendo ante el tribunal y he sido acusado de causar ansiedad pública cuando hablé a los medios de comunicación sobre el despido de 2 000 trabajadores de la autoridad del agua de Fiji.

También preocupa la injerencia de la policía en los asuntos laborales y las tácticas de intimidación que está utilizando la policía contra los trabajadores. Permítanme decir que la Ley de Orden Público (enmienda) confiere poderes ilimitados al Comisario de Policía, en virtud del artículo 11, *a)* del Decreto y le otorga el control y la influencia que generalmente se confieren a los miembros del poder judicial en un tribunal de justicia. También confiere poderes ilimitados a los agentes de policía para interrumpir reuniones públicas o privadas y el agente, si lo considera una amenaza para la seguridad pública, puede utilizarlos para intimidar a los trabajadores en el lugar de trabajo.

La afirmación del Gobierno de que el propósito de esto es garantizar la seguridad pública frente a actos de terrorismo, disturbios raciales, denigración religiosa y étnica y sabotaje económico es una pista falsa. No ha habido absolutamente ninguna necesidad de tales leyes draconianas en Fiji porque no hay absolutamente ninguna amenaza que el Gobierno parezca querer demostrar. Todo esto es para intimidar e infundir miedo a la gente, y en cuanto al sabotaje público o al sabotaje de la economía, ello es para asegurar que los sindicatos no vayan a la huelga ni protesten en absoluto, de ninguna forma.

En al menos seis ocasiones, el FTUC ha solicitado permisos para protestar contra la imposición de leyes laborales que no dan cumplimiento a los convenios fundamentales de la OIT. Todas esas solicitudes han sido denegadas sin que se haya dado absolutamente ninguna razón para tal denegación. Mis comparecencias ante los tribunales han sido numerosas a lo largo de estos tres años y estoy en libertad bajo fianza. Está previsto que el caso se juzgue a finales de octubre. En caso de ser declarado culpable, podría ser condenado a una pena de prisión de hasta tres años, que incluye un trabajo penitenciario obligatorio.

La Comisión de Expertos ha solicitado en reiteradas ocasiones al Gobierno que revise los artículos 10, 14 y 17 del Decreto de Orden Público (enmienda) y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos y que garantice que, en la ley y en la práctica, se respeten los derechos fundamentales. El Gobierno no ha tomado ninguna medida con respecto a algunas de estas peticiones, aparte de las garantías que ha dado de que las respetaría, que en realidad ya no se sostienen.

Recordamos que el Consejo de Administración de la OIT había decidido que una misión de contactos directos debería visitar Fiji en 2019. Seguimos esperando la visita de la misión de contactos, e insto a esta misión a visitar Fiji sin más demora.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Ucrania** también se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Alentamos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio, y apoyamos a la OIT en su función indispensable de

elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

Como signatarios del Acuerdo de Cotonú, la Unión Europea y Fiji han entablado un diálogo político amplio, equilibrado y profundo sobre los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como requisito previo para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza.

Fiji y la Unión Europea también cooperan, a través del Acuerdo de Asociación Económica aplicado desde julio de 2014, que compromete a las partes a apoyar los derechos sociales.

Agradecemos a la Oficina y le brindamos nuestro pleno apoyo para que siga comprometida con la promoción de los derechos laborales en Fiji. Agradecemos a la Comisión de Expertos el informe sobre la aplicación del Convenio en Fiji.

La Unión Europea y sus Estados miembros están seriamente preocupados por los informes sobre el encarcelamiento que implica un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo que constituye una violación de las disposiciones del Convenio.

La Ley sobre el Orden Público, modificada en 2012 por el Decreto de Orden Público, así como el Decreto sobre Delitos de 2009, están formulados en términos tan generales que pueden dar lugar a la imposición de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio por actividades pacíficas protegidas por el convenio.

Estas disposiciones legislativas también se han utilizado cada vez más para interferir, impedir y hacer fracasar las reuniones y asambleas sindicales, tal y como informan la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el FTUC.

Nos sumamos plenamente al llamamiento de la Comisión de Expertos y pedimos al Gobierno que revise la Ley sobre el Orden Público y el Decreto sobre Delitos, para garantizar que, tanto en el derecho como en la práctica, las personas que expresen opiniones políticas o puntos de vista opuestos al orden político, social y económico establecido, especialmente mediante el ejercicio de sus derechos a la libertad de expresión o de reunión, no sean objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, incluido un trabajo penitenciario obligatorio.

También reiteramos las peticiones anteriores de la Comisión de Expertos de que se proporcione información sobre cómo se aplican estas disposiciones legales en la práctica.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a ayudar a Fiji a cumplir con sus obligaciones y seguirán de cerca la situación en el país.

Miembro trabajador, Australia - Los artículos 14, 15 y 17 del Decreto de Orden Público (enmienda), 2012, y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos, prevén sanciones de prisión por el ejercicio de las libertades civiles, incluidas la libertad de expresión, la libertad de reunión y la libertad sindical. El artículo 43, 10) de la Ley Penitenciaria y Correccional de 2006, establece que todo preso puede ser obligado a realizar trabajos dentro o fuera de la cárcel. El efecto de estas disposiciones es que los sindicalistas y otras personas que expresen opiniones políticas y ejerzan la libertad sindical, la libertad de expresión o la libertad de reunión, podrían ser encarcelados y sometidos a trabajo forzoso.

Recordamos la discusión que tuvo lugar en 2019 en la Comisión, en la que se detallaron las violaciones de las libertades civiles básicas, incluidos los arrestos, las detenciones, las agresiones y las restricciones a la libertad sindical, así como el recurso de las autoridades de Fiji a la Ley sobre el Orden Público, para criminalizar las actividades sindicales legítimas y

pacíficas. De hecho, como acaba de escuchar esta Comisión, el dirigente del movimiento sindical de Fiji, Sr. Felix Anthony, ha sido detenido y encarcelado en numerosas ocasiones en virtud de las disposiciones del Decreto de Orden Público (enmienda). Esta ley está siendo utilizada como arma por las autoridades para reprimir cualquier forma de disidencia.

También recordamos las conclusiones de la discusión del caso de Fiji en la Comisión, en 2019, en las que la Comisión pidió al Gobierno que se abstuviera de realizar prácticas antisindicales, incluidas las detenciones, los arrestos, la violencia, la intimidación, el acoso y la injerencia, y que garantizara que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pudieran ejercer sus derechos a la libertad sindical, la libertad de reunión y la libertad de expresión, sin injerencias indebidas por parte de las autoridades públicas.

Lamentamos que el Gobierno de Fiji, a pesar de los llamamientos de esta Comisión, no haya hecho nada para reformar el Decreto de Orden Público (enmienda) y garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical, libertad de expresión y libertad de palabra.

Instamos al Gobierno de Fiji a que acepte inmediatamente una misión de contactos directos de la OIT, a que ponga fin al acoso y a los ataques a los sindicalistas, a que respete las normas laborales fundamentales y a que reforme las leyes para garantizar que los trabajadores no sean objeto de sanciones que impliquen un trabajo penitenciario obligatorio por ejercer sus derechos fundamentales.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y en nombre de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Como ha señalado la Comisión de Expertos en sus observaciones, en Fiji se sigue denegando arbitrariamente el permiso para celebrar reuniones sindicales y reuniones públicas. El artículo 8 de la Ley sobre el Orden Público, enmendado por el Decreto de 2012, sigue utilizándose para interferir, impedir y frustrar las reuniones y asambleas sindicales. Si bien esto supone en sí mismo una grave violación del derecho a la libertad sindical, el artículo 10 de la Ley sobre el Orden Público estipula que toda persona que participe en una reunión o manifestación para la que no se haya expedido un permiso o que contravenga las disposiciones de la Ley sobre el Orden Público, podrá ser condenada a una pena de prisión que implique un trabajo penitenciario obligatorio. Efectivamente, acabamos de escuchar al Sr. Anthony decir esto.

Aquí es donde la intersección entre el derecho a la libertad sindical y la protección de las libertades civiles se vuelve crítica. El simple hecho de que la asistencia a una reunión sindical pueda dar lugar a un trabajo penitenciario obligatorio es una violación flagrante de varios derechos humanos fundamentales.

Dado que algunos artículos de la Ley sobre el Orden Público tienen un impacto directo en el derecho a la libertad sindical, queremos destacar que la libertad sindical, como principio, tiene implicaciones que van mucho más allá del mero marco del derecho laboral. Como han mantenido los órganos de control de la OIT, en ausencia de un orden en el que se respeten los derechos fundamentales y las libertades civiles, el ejercicio de la libertad sindical no puede desarrollarse plenamente.

De hecho, el entendimiento común de que la libertad sindical es totalmente ineficaz sin la protección de las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas quedó consagrado en una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970. Esta resolución reafirmó el vínculo entre las libertades civiles y los derechos sindicales, que ya se puso de relieve en la

Declaración de Filadelfia, y enumeró los derechos fundamentales necesarios para el ejercicio de la libertad sindical.

La resolución de la Conferencia de 1970 reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de aquellas libertades civiles que han sido enunciadas en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y que la ausencia de estas libertades civiles quita todo sentido al concepto de derechos sindicales.

Sobre esta base, sostenemos que las sanciones penales que conllevan penas de trabajo obligatorio no solo equivalen a graves violaciones del Convenio que estamos discutiendo hoy, sino también del Convenio núm. 87, de los principios de la libertad sindical y del derecho internacional de los derechos humanos en general.

Para concluir, instamos al Gobierno a que enmiende y derogue los artículos pertinentes de la Ley sobre el Orden Público para que esta legislación esté de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Está bien establecido por la Comisión de Expertos y por este órgano, que la legislación que prevé el encarcelamiento con trabajo obligatorio por expresar opiniones diferentes de las del orden establecido es una amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

El Gobierno de Fiji debe enmendar la Ley sobre el Orden Público, en particular el artículo 14, que prevé sanciones de prisión de hasta tres años por utilizar palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier lugar público o en cualquier reunión. La Comisión de Expertos ha considerado acertadamente que esta ley está redactada en términos tan vagos y generales, que representa una amenaza inaceptable para la expresión de opiniones políticas o la manifestación de oposición ideológica al orden político, social y económico establecido.

El FTUC ha demostrado que la Ley sobre el Orden Público ha sido utilizada por el Gobierno para denegar arbitrariamente los permisos para las reuniones sindicales y las concentraciones públicas y, en general, para interferir en los asuntos sindicales.

El Gobierno afirma que la Ley sobre el Orden Público está en vigor para garantizar la seguridad de las personas frente a actos de terrorismo, disturbios raciales, denigración religiosa y étnica, discursos de odio y sabotaje económico. Sin embargo, está claro que el Gobierno puede alcanzar estos objetivos sin pisotear los derechos fundamentales de los trabajadores y de otras personas a expresar opiniones políticas opuestas al orden político establecido.

Pedimos al Gobierno de Fiji que revise la Ley sobre el Orden Público, en consonancia con las recomendaciones del informe de la Comisión de Expertos.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Una de las cuestiones examinadas por la Comisión de Expertos en el marco del Convenio es la aplicación de la Ley sobre el Orden Público, enmendada en 2012 por el Decreto del Gobierno.

La Comisión de Expertos, por ejemplo, observó que, según el artículo 10 de la Ley sobre el Orden Público, una persona que participe en una reunión o manifestación para la que no se haya expedido un permiso o que contravenga las disposiciones de la Ley sobre el Orden Público, puede ser condenada a una pena de prisión que implique un trabajo penitenciario obligatorio.

La disposición está redactada e interpretada de forma tan amplia, que se utiliza contra aquellos a quienes no le guste al Gobierno. Obviamente, esto ha tenido efectos paralizadores

en cualquier libertad fundamental, pero, sobre todo, el derecho de reunión pacífica ha sido restringido arbitrariamente con el uso del Decreto de Orden Público (enmienda), de 2014, especialmente contra los sindicatos.

Por ejemplo, el Gobierno de Fiji celebró el Primero de Mayo de 2019 con el arresto y la detención de sindicalistas, entre los que se encontraban la secretaria general de nuestra afiliada, la Asociación de Enfermería de Fiji, Sra. Salanieta Matiavi, otros dirigentes de uno de los sindicatos de docentes y un dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores.

El Gobierno también ha utilizado esta ley para acosar a los sindicalistas que representan a los trabajadores del sector del agua que, en ese momento, se enfrentaban a la pérdida de puestos de trabajo a gran escala, al haber sido despedidos al finalizar los contratos temporales.

Anteriormente, el Gobierno reprimió a los controladores aéreos que se pusieron en acción tras el estancamiento de las negociaciones dirigidas a obtener aumentos salariales; los puestos de trabajo de estos trabajadores fueron posteriormente anunciados a nivel internacional por el Gobierno.

Hay otra legislación cuestionable en Fiji que fusiona esta cuestión del trabajo forzoso con la restricción de las libertades fundamentales. Con esto, Fiji ha establecido quizás un récord mundial. Es el único país que viola dos o más convenios fundamentales con una sola legislación.

Nos decepciona que aún no se hayan aceptado las recomendaciones específicas dirigidas a enmendar o derogar estas leyes represivas por parte de otros organismos de las Naciones Unidas, muchas de las cuales se basan en decretos draconianos promulgados tras el golpe militar de 2006 y que ya no son adecuados para su propósito.

Alentamos a Fiji a que apoye realmente los derechos básicos y a que armonice la legislación nacional con el derecho internacional y las normas laborales fundamentales.

Representante gubernamental - Tomo nota de los comentarios realizados y no tengo más comentarios al respecto.

Miembros empleadores – Para comenzar, los miembros empleadores señalamos nuestra profunda preocupación por los alegatos que hemos escuchado hoy sobre el encarcelamiento, incluyendo el trabajo obligatorio, mientras se está en prisión por incidentes que supuestamente implican actividades pacíficas. Como sabemos, este caso aparece en el contexto de las reiteradas peticiones de la Comisión de Expertos para que se modifiquen los artículos 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos. También observamos que este caso se produce en un contexto en el que esta legislación no se ha enmendado y en el que el Gobierno no ha tomado ninguna medida al respecto para remediar la posible sanción del trabajo forzoso. Esperamos que esta situación se resuelva sin más demora. Hemos escuchado atentamente las opiniones del representante del Gobierno y de los miembros de los trabajadores sobre este caso. Creemos que vale la pena repetir que el trabajo forzoso es un asunto grave que viola los derechos humanos fundamentales. Si bien el Convenio no es un instrumento que garantice la libertad de pensamiento o de expresión o que regule cuestiones de disciplina laboral o de huelga, sí prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política, de educación o como castigo por tener o expresar opiniones políticas opuestas al orden político, social o económico establecido.

Tras escuchar atentamente las opiniones expresadas hoy por los miembros de la Comisión, los miembros empleadores también deseamos tomar nota especialmente del firme compromiso de algunos oradores con la capacidad de los interlocutores sociales de expresar

pacíficamente sus opiniones relacionadas con el orden político, social y económico establecido, sin ser sancionados, incluso sin pena de prisión e imposición del trabajo forzoso, como un aspecto clave de los derechos fundamentales, incluidos los derechos fundamentales en torno a la libertad sindical. Esperamos que esta posición de los ponentes siga siendo coherente, a lo largo de nuestra discusión, con todos los casos que tiene ante sí la Comisión sobre esta cuestión fundamental de la protección de la libertad sindical.

En cuanto a las recomendaciones en este caso, los miembros empleadores opinamos que debemos instar al Gobierno, sin más demora, a enmendar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y a enmendar inmediatamente el artículo 67, *b)*, *c)* y *d)*, del Decreto sobre Delitos, para garantizar que las personas que expresen opiniones políticas o que se opongan al orden político, social y económico establecido, incluso a través del derecho a la libertad de expresión o de reunión, no puedan ser objeto de sanciones penales que impliquen trabajo obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio.

Los miembros empleadores debemos instar al Gobierno a que comunique de inmediato información sobre la manera en que estas disposiciones legislativas se aplican en la práctica y a que presente una memoria, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2022.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores agradecemos al Gobierno de Fiji su extensa respuesta. También agradecemos a los demás oradores sus intervenciones. En vista del registro de última hora del Gobierno de Fiji y de sus consecuencias en nuestra discusión de hoy, los miembros trabajadores recordamos una vez más la importancia del mandato de nuestra Comisión de proporcionar un foro tripartito para el diálogo sobre las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados. También recordamos que la negativa del Gobierno a participar en los trabajos de esta Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Pasando a la cuestión examinada en esta discusión, los miembros trabajadores expresamos nuestra profunda preocupación por el marco penal aplicado en Fiji, que sanciona con trabajo penitenciario obligatorio el ejercicio de la libertad de opinión, de expresión y de reunión de los trabajadores y de sus representantes, con lo que se infringen gravemente estas libertades más fundamentales.

Como subrayamos en nuestro discurso de apertura, la Ley sobre el Orden Público y el Decreto sobre Delitos contravienen el Convenio y crean un clima que no es propicio para el pleno disfrute de las libertades individuales y de los trabajadores. La situación exige una acción urgente y apoyamos a la Comisión de Expertos en su análisis y en las recomendaciones relativas a la necesidad de revisar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y el artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, para garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, las personas que expresen opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido, incluso mediante el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión o reunión, no sean objeto de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que solicite la asistencia técnica de la OIT, con miras a resolver esta cuestión con rapidez y de conformidad con las disposiciones del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión lamentó profundamente tomar nota de que el Gobierno no proporcionó ninguna información escrita u oral a la Comisión. La Comisión tomó nota del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del reiterado fracaso del Gobierno para poner su marco legislativo nacional de conformidad con el Convenio, a fin de permitir que los sindicalistas ejerzan sus derechos a la libertad de reunión y de expresión, sin la amenaza de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio.

La Comisión lamentó el uso sistemático de sanciones penales contra los trabajadores y sus representantes.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **adoptar medidas efectivas, urgentes y en un plazo determinado para enmendar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley de Orden Público y el artículo 67, *b), c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, y**
- **garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, las personas, incluidos los sindicalistas que expresan opiniones políticas u opiniones opuestas al orden político, social y económico establecido, no sean objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, de conformidad con el Convenio.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente las conclusiones de la Comisión, en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Fiji toma nota del informe y quisiera transmitir su sincero agradecimiento a la Comisión por la discusión y, asimismo, por la elaboración de este informe. Es bastante desafortunado, dada la diferencia horaria, que mis colegas de la capital confirmen el contenido de este informe, en particular, del primer párrafo.

Sin embargo, hemos tomado nota de los elementos del informe y les aseguramos nuestro apoyo, en consonancia con nuestro compromiso con los Convenios de la OIT. Fiji concede una gran significación al papel de la OIT, y seguiremos comprometidos con el espíritu de los Convenios que hemos suscrito, así como con el contenido del informe.

Además, hemos tomado nota de las solicitudes de visita, así como de la solicitud de presentación de una memoria, y tengan la seguridad de que también nos comprometemos en este sentido. Hemos tomado nota asimismo de la asistencia técnica y nos pondremos en contacto con la Secretaría para ver cómo podemos proseguir con esto conforme al espíritu del informe.

Guatemala (ratificación: 1952)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno el 16 de mayo de 2022

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información escrita, así como el informe del sector gubernamental ante la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad

Sindical con datos de indicadores clave actualizados a 2022 y la carta del Ministro a los sectores empleador y trabajador de dicha comisión de 16 de mayo de 2022.

Derechos sindicales y libertades públicas

El Gobierno de Guatemala comunica que en atención a la importancia de las iniciativas de la Subcomisión de cumplimiento de hoja de ruta, así como de los alegatos presentados por el sector trabajador relativos a la investigación de actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, con el propósito de deslindar las responsabilidades y sancionar tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos; tomando plena consideración de las investigaciones de las actividades sindicales de las víctimas; así como brindando una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo de manera que se evite la comisión de cualquier nuevo acto de violencia antisindical; el Gobierno se encuentra sumando esfuerzos y tomando medidas firmes que permitan que el movimiento sindical pueda desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas, presiones y con ello que los derechos sindicales puedan desarrollarse con total normalidad. Como parte de estos esfuerzos, el Gobierno recuerda que el Ministerio Público ha obtenido sentencias desde 2007, con lo cual se ha evidenciado un aumento significativo del número de casos de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas, denunciados ante la OIT esclarecidos y que han dado lugar a una condena, como está referido en el indicador clave 1 de la hoja de ruta; comportamiento que se puede observar en los informes enviados a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). A pesar del contexto de la pandemia, respecto al número de las sentencias obtenidas con relación a la muerte de líderes sindicales y sindicalistas, el Ministerio Público informa que de los tres casos que se encuentran en fase de juicio oral y público para 2022, el Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Retalhuelu ha señalado en mayo de 2022 el inicio del debate oral y público para uno de ellos, con lo cual, se prevé continuar con la obtención de sentencias para 2022.

Así también, el Ministerio Público informa que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas (FDCOJYS) continúa realizando esfuerzos exhaustivos de investigación en observancia al Estado de derecho, instando a la colaboración del sector trabajador a proveer en aquellos casos en donde obtienen la colaboración de los líderes sindicales y sindicalistas que coadyuvan a una efectiva y pronta investigación. En consecuencia, el Ministerio Público, atendiendo a lo señalado por la CEACR y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2609 (informado por el Gobierno el 30 de septiembre, 22 y 25 de octubre y 6 de diciembre de 2021, 7 y 17 de enero y 15 de febrero de 2022), respecto: i) al continuo desarrollo de la mesa técnica sindical del Ministerio Público, informa que ha celebrado reuniones de alto nivel el 28 de octubre y 29 de noviembre de 2021 y el 27 de enero de 2022, espacios donde se ha proporcionado información y ha habido un diálogo interactivo con la plena participación de los representantes sindicales; en tanto que la reunión del 28 de abril de 2022 no pudo celebrarse en atención a la excusa presentada por el sector trabajador; ii) a ponerse en contacto y reunirse con las organizaciones querellantes para facilitar la identificación de todos los casos de violencia antisindical denunciados por las mismas en su última comunicación, se manifiesta que el Ministerio Público puso a disposición de los representantes del sector trabajador desde el 29 de noviembre de 2021 reuniones semanales asignándole la Fiscal General a la FDCOJYS los viernes para atender casos relacionados, sin que a la fecha los representantes del sector trabajador las hayan atendido; iii) al fortalecimiento institucional, manifiesta que ha habido un aumento significativo con atribución de los recursos humanos y financieros necesarios, las capacidades de investigación criminal de esa fiscalía para 2022, según lo informado en el Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental del Ministerio Público cuenta con un presupuesto de 605 885,31 dólares de los Estados Unidos

(4 645 359 quetzales) que cubre el salario del personal (91 por ciento) e insumos para funcionamiento (9 por ciento); de ello, la Fiscalía tiene un incremento de 1 697,19 dólares de los Estados Unidos (13 006 quetzales) en la asignación presupuestaria de insumos para funcionamiento; en 2021 contó con un monto de 52 560,93 dólares de los Estados Unidos (406 994 quetzales) y en 2022 con 54 806,96 dólares de los Estados Unidos (420 000 quetzales); iv) a la investigación de los 35 casos de homicidios (uno repetido) señalados por la Comisión Nacional Tripartita (CNT) reitera que adicionalmente ha tomado las medidas necesarias para la atención y recursos a estas, habiendo obtenido siete sentencias de tales casos, y v) a todos los casos que continúan en investigación, se realizan conforme a la instrucción núm. 1-2015 del Ministerio Público con el que se procede sobre la seguridad de los sindicalistas, en consecuencia, el número telefónico asignado a la FDCOJYS para atender denuncias sigue habilitado y en funcionamiento. Aunado a ello, la señora Fiscal General ha puesto a disposición de los líderes sindicales y sindicalistas un número telefónico para denunciar específicamente delitos cometidos en contra de líderes sindicales y sindicalistas atendidos al más alto nivel por el Secretario de Asuntos Internacionales, con atención personalizada; de ello, cabe destacar la atención de dos casos planteados por el sector trabajador en 2022.

Respecto a la intensificación de las medidas de seguridad necesarias, especialmente a aquellas de carácter personal, el Ministerio de Gobernación provee la logística y planificación para proporcionar la cobertura y atención a los requerimientos de seguridad realizados por la Fiscalía General; en ese sentido, se continúan brindando medidas de seguridad, informando que de 2021 al 15 de abril de 2022 fueron recibidas 109 denuncias y otorgadas 119 medidas de protección, entre ellas, la del Presidente de la CNT y representante del sector trabajador, Sr. Carlos Mancilla, a quien, entre otros, se le ha provisto de medidas de seguridad personal. Así también, el señor Presidente Constitucional de la República de Guatemala ha girado instrucciones precisas para que se ponga en marcha la instancia de Análisis de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas, a fin de reforzar el cumplimiento de la declaración conjunta efectuada por los ministerios Público, Trabajo y Gobernación.

Aspectos legislativos

El Gobierno de Guatemala sobre los esfuerzos tripartitos atendidos desde 2018 (carta de 7 de marzo y el acuerdo tripartito de agosto), y la propuesta de iniciativa de ley abordada y dialogada por los tres sectores, en marzo y abril de 2021, ha manifestado su buena voluntad para que la misma sea presentada nuevamente ante el Congreso de la República, ajustándola en un proyecto de iniciativa de ley previo consenso tripartito, para que conforme a su mandato constitucional procedan a la reforma legal correspondiente. Lo anterior fue derivado del diálogo social y tripartito manifestado en los siguientes aspectos: i) el sector trabajador, añadió un considerando que hiciera relación a la armonización de la legislación nacional con los principios de libertad sindical; ii) el sector Gobierno propuso que no se reforme el artículo 12 del Decreto núm. 7-2017 del Congreso —como fue plasmado en la propuesta enviada el 7 de marzo de 2018—- toda vez que ha sido superado por la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y que un error técnico legislativo como en este caso no inhibe el cumplimiento de fondo del derecho, entre otros, y iii) el sector empleador, a la luz de ese diálogo, realizaría una nueva revisión; en consecuencia, se estarían presentando los comentarios oportunamente. El Gobierno en el marco del respeto a los principios de diálogo social y tripartismo ha requerido ante los sectores sus comentarios y/o anuencia a la propuesta de iniciativa de ley, los mismos que no han sido recibidos y en consecuencia que no se concrete su presentación ante el Congreso de la República como una propuesta tripartita. Asimismo, se informa que el Gobierno de Guatemala se permitió transmitir y requerir los aportes de los sectores en comunicaciones del 22 de abril, 19 de

septiembre y 31 de octubre de 2021, 24 de enero de 2022, y del 10 de enero de 2022 se requirió su abordaje en la CNT (espacio reconocido y privilegiado de diálogo), para que pueda transmitirse una propuesta consensuada tripartitamente ante el Congreso y no solo el Gobierno como Estado concernido y responsable último de procurar las reformas legislativas tomando en consideración lecciones aprendidas y mejores prácticas en presentar proyectos plenamente consensuados y acuerdos alcanzados tripartitamente. Al respecto, el Gobierno confía en que, derivado del diálogo social, tripartismo y con la AT-OIT podrá finalmente presentar una propuesta legislativa que atienda las realidades nacionales, así como las observaciones de la CEACR, y que esta sea presentada tripartitamente para que sea aprobada por el Congreso sin mayor trámite.

Convenio en la práctica

El Gobierno de Guatemala tomando nota de las recomendaciones de la CEACR respecto a acudir en el marco del Programa de Cooperación Técnica (PCT) de la Oficina y a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión social solicitó apoyo a la Oficina para el rediseño de los procesos críticos y construcción de una herramienta informática que permita agilizar el acceso interno a información sobre registro sindical y generar reportes y manejo de expedientes. Así también, informa que en la actualidad el Ministerio de Trabajo y Previsión social ha registrado 17 nuevas organizaciones sindicales de septiembre de 2021 a mayo de 2022. Asimismo, sobre el tratamiento de conflictos, dinámica a cargo de la Subcomisión de mediación y resolución de conflictos, y que el Gobierno como miembro concernido, ha efectuado esfuerzos por medio de la Inspección General del Trabajo (IGT) en la constitución de 64 mesas de diálogo, entre 2021 y 2022 (hasta abril). De la solución de conflictos, se puede referir que se arrojan 15 casos en donde se alcanzaron resultados, entre ellos, la municipalidad de Mixco que no obstante de concluir el proceso judicial, se atiende la problemática en la IGT por medio de la mesa de diálogo y después de 18 reuniones de diálogo se reinstalan a nueve personas, según acta de 14 de diciembre de 2021, todo lo anterior a requerimiento de organizaciones sindicales ante la IGT para el desarrollo y democratización de derechos y prácticas sindicales mediante el diálogo social y tripartito.

El Gobierno de Guatemala se permite indicar que, respecto al aumento significativo del porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas —relacionado con el punto 7 de la hoja de ruta por el Convenio núm. 87—, el organismo judicial mediante oficio núm. Ref. 052-2022/DGL/Orza de 30 de marzo de 2022 y su ampliación, por medio del reporte de diligencias de reinstalaciones aceptadas a nivel nacional de septiembre de 2021 a marzo de 2022, se reportaron 255 diligencias de reinstalaciones efectivas.

El Gobierno de Guatemala reitera su compromiso en el cumplimiento de la hoja de ruta de la que se ha indicado en sus últimos tres años, su constante avance señalando que la lección más importante que se ha obtenido de este proceso es la necesidad de consolidar un verdadero diálogo social para Guatemala, enfatizando que se ha dado el acompañamiento de constantes muestras de voluntad política en el cumplimiento de la hoja de ruta y resultados en cada uno de sus indicadores clave. Los esfuerzos del Gobierno aunados al PCT de la OIT, acogido por el Consejo de Administración en su 340.ª reunión y su puesta en marcha, han logrado los siguientes resultados: 1) funcionamiento de la CNT integrada por sus tres subcomisiones —como órgano rector de diálogo social en políticas de trabajo y tutela de derechos laborales, en particular de la libertad sindical y la negociación colectiva—; 2) mejoras en los mecanismos de protección y tutela de los derechos laborales, con el ofrecimiento de la Unión Europea, que aún no se ha concretado, se espera que se maximicen y potencien los

esfuerzos; 3) armonización de la legislación con las normas internacionales del trabajo, particularmente los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y 4) promoción efectiva de la negociación colectiva a fin de optimizar y reforzar un planteamiento tripartito sobre la legislación armonizada con las normas internacionales del trabajo.

De lo indicado anteriormente, el Gobierno de Guatemala mantiene y continuará con firmes esfuerzos que permitan generar espacios de confianza que garanticen las prácticas, libertades y derechos sindicales a nivel nacional, mediante el diálogo social y consultas tripartitas.

Información escrita proporcionada por el Gobierno el 2 de junio de 2022

1. Antecedentes

El Gobierno de Guatemala manifiesta que ante el cumplimiento de la hoja de ruta en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT y la medición a través de sus indicadores clave, en observancia al Acuerdo Tripartito suscrito en noviembre de 2017, en Ginebra, Suiza; y en atención a los documentos que permiten los procedimientos referidos por la Comisión de Aplicación de Normas para la 110.ª reunión de Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra 2022, CAN/D.1, se permite remitir un documento con suministro de información relativo al Convenio señalado.

El Consejo de Administración de la OIT da seguimiento a la implementación de la hoja de ruta, y según lo resuelto en su 340.ª reunión (noviembre de 2020), se adopta el Programa de Asistencia y Cooperación Técnica, y se solicita a la Oficina un reporte anual de su implementación en sus sesiones de octubre a noviembre durante los tres años del Programa (señalado en el GB.340/INS/PV, párrafo 114), habiendo presentado su primer informe en noviembre 2021 ante el Consejo de Administración durante su 343.ª reunión, en consecuencia el Gobierno considera que se ha informado y continuará informando en el marco del Consejo de Administración en total y estricto respeto a lo adoptado por el Consejo de Administración. Asimismo, el Gobierno de Guatemala señala que se podrán maximizar los esfuerzos institucionales para el cumplimiento de la hoja de ruta por el Convenio a través del Programa de Asistencia y Cooperación Técnica, no dejando de recalcar que sumarán y reforzarán los propios esfuerzos que ha venido realizando el Estado de Guatemala, a través de las instituciones que centran sus acciones en el pleno respeto de los derechos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación en pleno cumplimiento del marco de sus competencias.

2. Hoja de ruta

Como referido, se trabaja bajo 11 puntos que son medidos por 9 indicadores clave, siendo los siguientes:

a) Derechos sindicales y libertades públicas

Indicador clave núm. 1: Aumento significativo del número de casos de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas, denunciados ante la OIT esclarecidos y que han dado lugar a una condena —relacionado con los puntos núms. 1 y 2 de la hoja de ruta—.

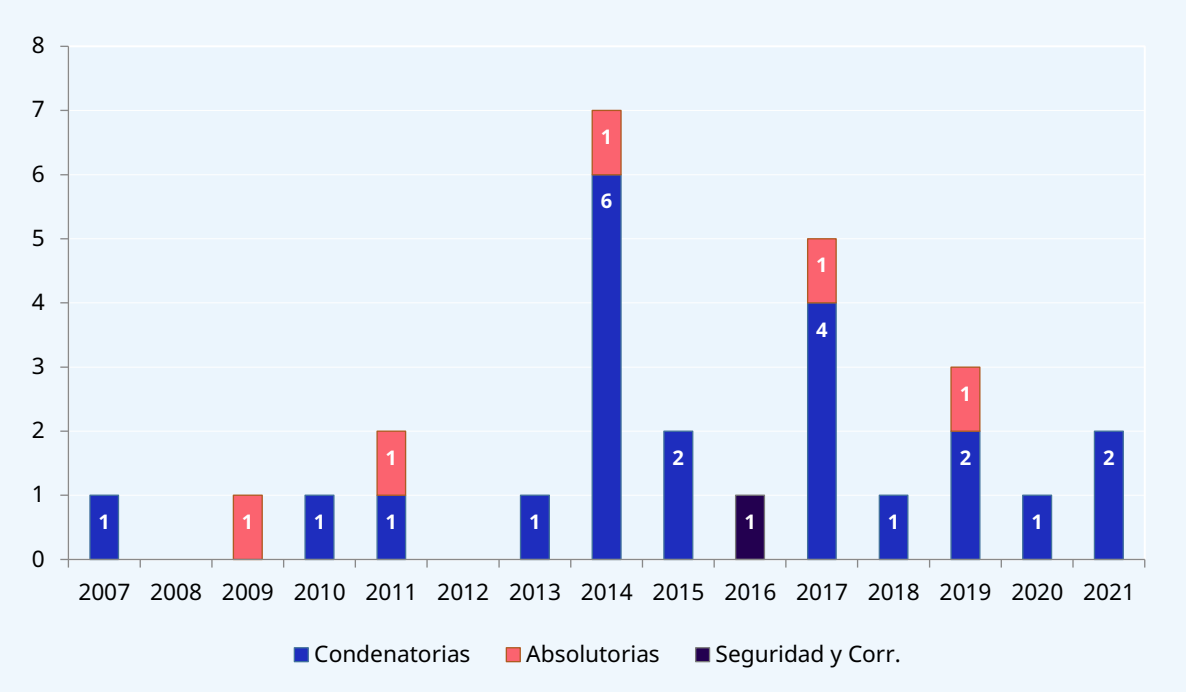
El Ministerio Público, mediante Oficios SAIC/G 2021-000957/behedq y SAIC/G 2021-000990/behedq, de 7 y 10 de septiembre de 2021, brindó la siguiente información, que se amplía para conocimiento y detalle del histórico del seguimiento al presente indicador clave:

Historical status of cases before the Public Prosecutor's Office	Cantidad
Número de sentencias condenatorias	22
Condenatoria por medida de seguridad y corrección	1
Número de sentencias absolutorias	5
Número de casos en fase de investigación en Fiscalía	56
Expedientes en investigación en otras Fiscalías	4
Número de casos y/o personas extinguidos	6
Número de casos en juicio oral	3
Número de casos con órdenes de aprehensión pendientes	7 *

* El número de casos con órdenes de aprehensión pendientes de ejecutar, corresponden dentro del número de casos en fase de investigación en Fiscalía.

De la información anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se permite presentar el siguiente gráfico estadístico.

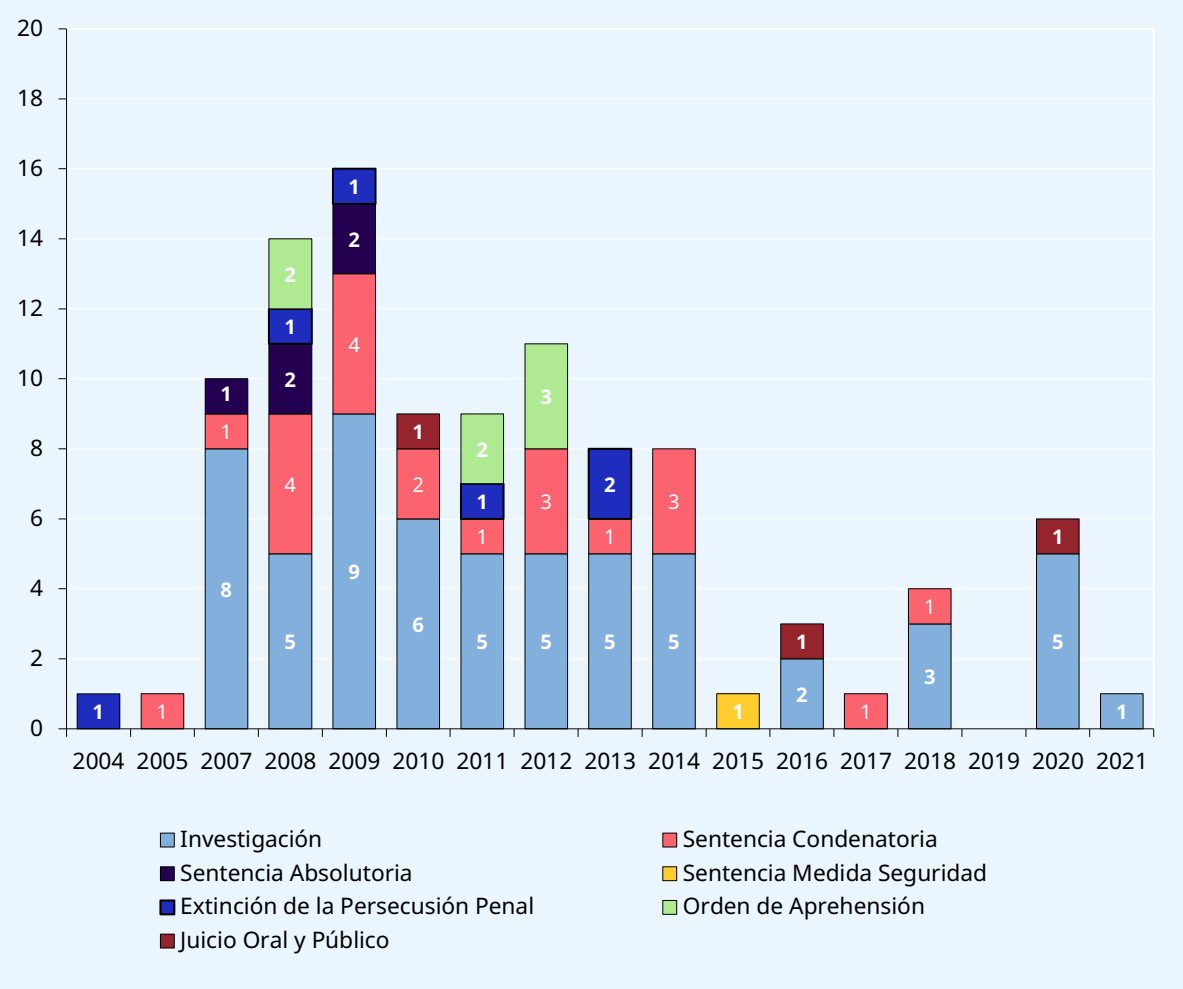
▶ **Gráfico 1.** **Sentencias obtenidas: Seguridad y corrección, absolutorias y condenatorias - Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público** (2007-2021)



Fuente: Elaborado por la Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con información de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público: 2007 a septiembre 2021.

De 2007 a septiembre de 2021, se observa una constante en que las instituciones a cargo del sector de la justicia en el marco de su competencia, actúan para la conformación de casos con investigación robustecida y en la observancia de la objetividad y los principios procesales, concluyendo como resultado las resoluciones judiciales basadas en el debido proceso, emitidas a través de sentencias condenatorias o absolutorias, con lo cual el Estado ratifica que observa la aplicación de la ley, en casos relacionados a muertes de líderes sindicales y sindicalistas, como lo es el presente indicador. Asimismo, se presenta el siguiente gráfico el estado de cada uno de los casos denunciados ante la Organización Internacional del Trabajo:

▶ Gráfico 2. Estatus histórico de muertes de líderes sindicales y sindicalistas - Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público (2004-2021)



Fuente: Elaborado por la Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con información de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público: 2004 a septiembre 2021.

Notas: * En 2008, se observan cuatro (4) sentencias condenatorias, dos (2) de las cuales corresponden a un (1) mismo caso: Lucy Martínez Zúñiga. De la misma manera, se reporta que el caso de Miguel Ángel Ramírez Enríquez cuenta con una (1) sentencia condenatoria y una (1) orden de aprehensión vigente; razón por la cual, la columna «2008» suma 14 casos; habiendo acaecido 12 casos en 2008.

* En 2009, se reportan dos (2) sentencias por el mismo caso: Adolfo Ich Chamán, una (1) sentencia absolutoria y una (1) sentencia condenatoria, razón por la cual, la columna «2009» suma 16 casos; habiendo acaecido en 2009 15 casos.

* En 2010, las dos (2) sentencias condenatorias corresponden al caso de Bruno Ernesto Figueroa. Este mismo caso reporta un (1) juicio oral y público, razón por la cual, la columna «2010» suma 9 casos; habiendo acaecido 7 casos en 2010.

* En 2012, se observan tres (3) sentencias condenatorias, dos (2) corresponden a un mismo caso: Luis Ovidio Ortiz Cajas y la otra (1) al caso de José Ricardo Morataya Lemus, razón por la cual la columna «2012» suma 11 casos, habiendo acaecido 10 casos en 2012.

** El número de casos con órdenes de aprehensión pendientes de ejecutar, corresponden dentro del número de casos en fase de investigación en Fiscalía.

*** Del número de casos en investigación en este gráfico, tres casos corresponden a aquellos en los que se ha obtenido una o más sentencias de un mismo caso, y aún se encuentran en investigación para deducir otras responsabilidades.

Ante la Subcomisión de Cumplimiento de la hoja de ruta en su reunión 03-2021, de 18 de mayo de 2021, así como en Oficio 304-2021, ampliado ante esa subcomisión en reunión

ordinaria 04-2021, así como en Oficio MISU-ws 325-2021, de 23 de septiembre de 2021, y en atención a lo que se observa en la tabla *supra*, el Estado de Guatemala ha informado sobre sentencias en casos de muertes de líderes sindicales y sindicalistas siendo 16 por autoría material, 5 por autoría intelectual y 3 por autoría material e intelectual.

Indicador clave núm. 2: Realización, con las organizaciones sindicales pertinentes, de los estudios de riesgo para todos los dirigentes sindicales y sindicalistas amenazados y asignación de las medidas de protección correspondientes —relacionado con el punto núm. 3 de la hoja de ruta—.

El Ministerio de Gobernación, mediante Oficio DM-2300-2021/GRRM/jmt-ss, de 8 de septiembre de 2021 y su ampliación en Oficio DM-1141-2022 de 22 de abril de 2022, brindó la siguiente información: de 2021 al 15 de abril de 2022, se reporta un número de 109 denuncias recibidas y otorgadas 119 medidas de protección, entre ellas al presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, Sr. Carlos Mancilla García, a quien se le otorgaron medidas de seguridad personal. Conforme a las acciones de coordinación interinstitucional, el Ministerio Público ha manifestado mediante Oficio FDCOJS/G 2022-000151/wzvrdc de 26 de mayo de 2022, que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas ha efectuado al menos 11 diligencias investigativas adicionales a las nueve reportadas a inicios de mayo de 2022, para la investigación y esclarecimiento de los hechos de intimidación denunciados por el presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, y con ello determinar la identidad de los responsables de los hechos denunciados así como el móvil del hecho.

b) Aspectos legislativos

Indicador clave núm. 4: Elaboración y sumisión al Congreso de un proyecto de ley que garantice, con base en los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la puesta en conformidad de la legislación nacional con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) —relacionado con el punto núm. 5 de la hoja de ruta—.

El Gobierno de Guatemala sobre los esfuerzos tripartitos atendidos desde 2018 (carta de 7 de marzo y el Acuerdo Tripartito de agosto), y la propuesta de iniciativa de ley abordada y dialogada por los tres sectores, en marzo y abril de 2021, ha manifestado buena voluntad que la misma sea presentada nuevamente ante el Congreso de la República, ajustándola en un proyecto de iniciativa de ley previo consenso tripartito, para que conforme a su mandato constitucional procedan a la reforma legal correspondiente. Lo anterior derivado del diálogo social y tripartito manifestado en los siguientes aspectos: i) el sector trabajador propone añadir un considerando que hiciera relación con la armonización de la legislación nacional con los principios de libertad sindical; ii) el sector gubernamental propone que no se reforme el artículo 12 del Decreto núm. 7-2017 del Congreso —como plasmado en la propuesta enviada el 7 de marzo de 2018— toda vez que ha sido superado por jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y la Corte IDH que un error técnico legislativo como en este caso no inhibe el cumplimiento de fondo del derecho, entre otros, y iii) El sector empleador, a la luz de ese diálogo, realizaría una nueva revisión; en consecuencia se estarían presentando los comentarios oportunamente.

c) Convenio en la práctica

Indicador clave núm. 5: Aumento significativo del porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas —relacionado con el punto núm. 7 de la hoja de ruta—.

La Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial, mediante comunicación Ref. 292-2021/DGL/Orza, de 14 de septiembre de 2021, y sus ampliaciones a 2022 remitió la siguiente información:

Respecto al tema de reinstalación con ubicación, la Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial mediante Oficio Ref. 052-2022/DGL/Orza, de 30 de marzo de 2022, y sus ampliaciones, y en reciente Oficio Ref. 066-2022/DGL/Orza, de 30 de mayo de 2022, se comunica que para 2021; conforme al cierre del dato contable presentado por el Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial en Oficio 331-2022/CIDEJ, de 30 de mayo de 2022, se efectuaron 727 reinstalaciones de las cuales, el 75,93 por ciento corresponden al departamento de Guatemala, y el 24,07 por ciento a 13 departamentos de la República de Guatemala, y para 2022, la Dirección de Gestión Laboral reporta 188 diligencias de reinstalación efectivas.

Indicador clave núm. 6: Tratamiento y resolución de conflictos por la Comisión de Resolución de Conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva —relacionado con el punto núm. 8 de la hoja de ruta—.

Sobre el presente indicador clave, el Gobierno de Guatemala reitera que la dinámica está a cargo de la Subcomisión de Mediación y Resolución de Conflictos, y podrá ser referida por esta; en tanto, el Gobierno como miembro concernido, refiere y amplía que ha efectuado su esfuerzo en la constitución de al menos 67 mesas de diálogo, entre 2021 y 2022 (a finales de mayo de 2022). De la solución de conflictos, se puede referir que se arrojan 15 casos en donde se alcanzaron resultados positivos, entre ellos, la Municipalidad de Mixco, que por medio de la Inspección General del Trabajo constituyó una Mesa de Diálogo, espacio que cuenta con 18 reuniones reportadas y con resultados satisfactorios como la reinstalación a nueve trabajadores (según Acta de 14 de diciembre de 2021 de la IGT). Entre otros casos de éxito, el Gobierno se permite mencionar mesas de diálogo en las Municipalidades de Aguacatán y Cuilco, Huehuetenango; Morales, Izabal; San Cristóbal Totonicapán, Totonicapán; Retalhuleu, San Felipe y Champerico, Retalhuleu; San Pedro y Malacatán, San Marcos.

Indicador clave núm. 8: Inscripción sin trabas de las organizaciones sindicales en el Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Dirección General de Trabajo informó mediante Oficio 374-2021 MRGE/LASC. de 16 de septiembre de 2021, Oficio 102-2022 DGT-LASC/Napl, de 29 de marzo de 2022, y Oficio 167-2022 DGT-DISH/Napl, de 1.º de junio de 2022, que para finales de 2021 se inscribieron 57 organizaciones sindicales en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Asimismo, la Dirección General del Trabajo en Oficio 148-2022 DGT-DISH/Napl, de 12 de mayo de 2022, y por medio de Oficio 164-2022 DGT-DISH/Napl, de 30 de mayo de 2022, informa que durante el año 2022 (hasta el 30 de mayo de 2022), se han inscrito 12 organizaciones sindicales en el Registro Público de Sindicatos.

Indicador clave núm. 9: Evolución del número de solicitudes de homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo con la indicación de su rama de producción

La Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Oficio 388 2022 SG/MNAL/arp, de 12 de mayo de 2022, y su ampliación, informa que ha

homologado entre 2021 y 2022 (al 1.º de junio como fecha de reporte para informe suplementario ante la Comisión de Aplicación de Normas), la cantidad de 18 pactos. Así también, el Gobierno de Guatemala ha requerido asistencia técnica y apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, para atender la negociación colectiva con atención a las observaciones y solicitudes directas que ha efectuado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en un taller sobre negociación colectiva y diálogo social, enfocado a funcionarios públicos del sector gubernamental, la que se desarrolló en las fechas de 23 y 24 de mayo de 2022, con el consultor Alexander Godínez Vargas; y la participación de representantes de las siguientes instituciones relacionados con la materia: Asociación Nacional de Municipalidades, Contraloría General de Cuentas, Ministerio Público, Ministerio de Finanzas Públicas, Oficina Nacional de Servicio Civil, Organismo Judicial a través de la Dirección de Gestión Laboral y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Agradezco el espacio que le permite a Guatemala dirigirse a ustedes en este respetable pleno, en virtud de informar sobre la atención que el Estado de Guatemala ha venido prestando a las observaciones referidas por la Comisión de Expertos, así como lo manifiesta ante el Comité de Libertad Sindical y frente al Consejo de Administración, en virtud de las decisiones alcanzadas por este importante órgano durante sus 334.ª, 337.ª, 340.ª y 343.ª reuniones, celebradas en 2018, 2019, 2020 y 2021 respectivamente, por lo que me permito recalcar que Guatemala ha informado y seguirá informando sobre los avances en los diferentes puntos de la hoja de ruta.

Respecto a las medidas adicionales adoptadas por el Gobierno en el marco del cumplimiento de la hoja de ruta, me encuentro acompañado en el día de hoy de manera presencial por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de manera virtual por el Ministerio Público, quienes tenemos responsabilidad compartida en la ejecución de acciones que permiten el cumplimiento de la hoja de ruta, con quienes hemos construido en conjunto y presentado en tiempo, ante esta honorable Comisión, la información suplementaria que señala el documento D.1.

Debo destacar que el Ministerio Público, atendiendo a la recomendación del Comité de Libertad Sindical según su 387.º informe, de noviembre de 2018, ha incrementado su presupuesto de manera constante y, según lo manifiesta en su misiva de 10 de mayo de 2022, la Fiscalía de Delitos contra operadores de justicia y sindicalistas cuenta con una asignación presupuestaria para el presente año 2022 de 1 288 252 dólares de los Estados Unidos. Con ello evidenciamos el alto nivel de importancia y compromiso de Estado ante las acciones urgentes que realiza el ente investigador nacional para efectuar investigaciones inmediatas independientes, exhaustivas, eficientes e imparciales, para la procuración de justicia en casos relacionados a nuestros líderes sindicales y sindicalistas, demostrando que desde su creación en 2011 hasta la fecha, con más de diez años de funcionamiento, se le ha elevado no solo la categoría de fiscalía de sección, sino que actualmente cuenta con una asignación 12 veces mayor que el presupuesto con el cual inició.

La Fiscalía ha trabajado oportunamente la totalidad de los casos que tiene a su conocimiento y señala que un caso ya se encuentra en curso de debate oral y público, otro caso más relacionado a hechos acaecidos en el municipio de Coatepeque (Quetzaltenango) presenta ya un requerimiento fiscal oportuno y pertinente ante el órgano jurisdiccional, esperado que de manera pronta pueda juzgarse en debate oral y público, juntamente con otros dos casos con postura fiscal, con lo cual proyectamos obtener cuatro sentencias más a las 28 que Guatemala ha venido informando y con ello continuar demostrando, como lo

establece el indicador clave 1 de la hoja de ruta, el aumento significativo del número de casos de homicidio de dirigentes sindicales y sindicalistas denunciados ante esta Organización que ya están esclarecidos y que han dado lugar a sentencia o a una condena.

Por lo que, el Gobierno de Guatemala manifiesta, de esta forma, y reitera su completa disposición que, con el recurso humano asignado, un presupuesto robustecido y las acciones de coordinación útiles, oportunas y contundentes, podrá continuar dando muestras de cumplimiento a los puntos 1, 2, 3 y 4 de la hoja de ruta relativos a la vida e integridad física de los líderes sindicales y sindicalistas cuya responsabilidad está a cargo del Estado de Guatemala, y que se continuarán maximizando los esfuerzos necesarios para demostrar con pasos firmes su cumplimiento.

Asimismo, debo señalar que el Ministro de Gobernación, por instrucciones del Presidente constitucional de la República, el doctor Alejandro Giammattei, firmó el Acuerdo Ministerial núm. 288-2022 de 3 de junio de 2022, el pasado viernes, y el mismo fue publicado en el día de hoy en el *Diario Oficial*, con lo cual se reinicia la operación de la instancia de análisis de ataques de líderes sindicales y sindicalistas, con lo cual enfocamos ese análisis priorizando esta vez a nuestros líderes sindicales y sindicalistas.

Respecto a las cuestiones legislativas, debo reiterar y referir que para dar impulso a la propuesta de una iniciativa de ley cuyo contenido abarque los consensos tripartitos ya alcanzados, en concordancia y atención a la realidad nacional, con miras a que contengan la evolución de estudios jurídicos y la jurisprudencia, hemos trabajado de manera tripartita en dos reuniones amplias de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, junto con la Subcomisión de Legislación y Política Laboral de esa comisión, celebradas en marzo y abril de 2021. Me permito señalar que como Estado concernido entendemos perfectamente que somos responsables últimos de procurar las reformas legislativas tomando en consideración las lecciones aprendidas y mejores prácticas en presentar proyectos ante el Congreso de la República. Sin embargo, estamos a la espera de las reacciones de los mandantes ante las últimas observaciones del Gobierno para dar continuidad a la discusión y búsqueda de un consenso en cuanto a la redacción final, lo que no dudamos pueda materializarse este año 2022. En ese sentido hemos procurado y continuaré promoviendo un espacio ante la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical para que sea una constante el abordaje de las reformas legislativas como parte del diálogo tripartito en este espacio. No obstante, el Organismo Legislativo tiene conocimiento de nuestro compromiso internacional como Estado, por lo que oportunamente, cuando esté lista dicha reforma, se requerirá nuevamente audiencia para que, tan pronto se plantee el proyecto en formato de iniciativa de ley, se coloque en la agenda y se reciba a los mandantes tripartitos para su diálogo y continúe el proceso hasta su efectiva reforma.

Respecto al Convenio en la práctica, quiero manifestar que hemos hecho un avance significativo en materia de sentencias de reinstalación. He de mencionar que el Organismo Judicial, hoy representado por sus magistrados, en conjunto con el Ministerio Público y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social han fortalecido el espacio de coordinación interinstitucional para dar respuesta a las preocupaciones del sector trabajador en casos específicos. Es por ello que, se informa que en 2021 se efectuaron 727 reinstalaciones, de las cuales el 75 por ciento corresponden al departamento de Guatemala y el otro 25 por ciento al restante de los 13 departamentos de la República de Guatemala; para 2022, la Dirección de Gestión Laboral ha reportado 188 diligencias de reinstalación efectivas. Manifestar también que el Ministerio de Trabajo ha hecho una verificación exhaustiva de sus registros y reporta, entre 2021 y mayo de 2022, la inscripción de 69 organizaciones sindicales. Señalar que se requirió el apoyo de esta Oficina, tanto para el rediseño de los procesos críticos y la

construcción, también, de una herramienta informática que esperamos y estamos seguros va a permitir agilizar el acceso interno a información sobre el registro sindical y generar así reportes y manejo de expedientes para que todo el trámite sea más expedito, como para el desarrollo de un taller interinstitucional relativo a la negociación colectiva y el diálogo social, espacio donde participaron ya instituciones relacionadas con la temática.

Me complace manifestar que el 24 de mayo de 2022 se ha abordado el cumplimiento de la hoja de ruta e indicadores clave a nivel de Gabinete de Gobierno, donde he planteado los retos, desafíos y propuestas para su cumplimiento a los demás miembros de este y al mismo Presidente, fijando como propuesta regular los esfuerzos institucionales para el efectivo cumplimiento de la hoja de ruta y dar pronto cumplimiento de la misma. Para ello se exhortó a que: i) las instituciones de gobierno continúen acatando las órdenes de reinstalación emitidas por el juez competente; ii) se asignen medidas de protección personales a miembros del movimiento sindical en situación de riesgo, como las que ya se hicieron de forma ágil en el lamentable caso de amenazas al Sr. Carlos Mancilla, presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, y iii) la solicitud de aprobar la instancia de análisis de ataques a líderes sindicales y sindicalistas que, como mencioné anteriormente, ya fue atendida.

Resalto que, recientemente, sostuvimos una constructiva reunión con la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y con los mandantes tripartitos nacionales e internacionales a quienes reiteramos nuestra complacencia por el fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita y sus subcomisiones, espacios que consideramos de vital importancia en el desarrollo del diálogo, en el que se puedan alcanzar soluciones integrales a las dinámicas laborales de nuestro país de forma conjunta, así como un continuo abordaje del desarrollo de la hoja de ruta, en virtud del Convenio. A quienes hemos expresado, y de quienes hemos escuchado, sobre los retos y desafíos por cumplir y con quienes coincidimos en la preocupación de alcanzar el pleno cumplimiento de la hoja de ruta e indicadores clave en el menor tiempo posible,

No dudamos que el programa de asistencia y cooperación técnica, solicitado a la Oficina por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión, coadyuve a la sostenibilidad del proceso del actual diálogo social e impulse los avances de la aplicación de la hoja de ruta, procurando que dicho programa, acogido por el Consejo de Administración en su 340.ª reunión de noviembre de 2020, pueda funcionar de manera pronta, sumando a los esfuerzos y fondos propios que esta Oficina ha aportado, y con aquellos que esperamos vengan de la Unión Europea en este 2022, a los que desde ya estamos agradecidos, lo que sin duda alguna, juntamente con el diálogo social y el tripartismo, robustecerá no solo la propuesta legislativa sino redoblará los esfuerzos institucionales para el cumplimiento de la hoja de ruta, no dejando de recalcar que se sumarán y maximizarán a los propios esfuerzos que ha venido realizando el Estado de Guatemala a través de las instituciones que centran sus acciones en el pleno respeto de los derechos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación en pleno cumplimiento del marco de sus competencias.

Así también, agradecemos el tiempo y apoyo de los interlocutores sociales internacionales, a la OIT, a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) para la consolidación en este camino del diálogo social y la continua aplicación del Convenio en la práctica.

En ese sentido, y en aras de una democratización y refuerzo al ejercicio de respeto de los derechos laborales en Guatemala, se nos ha propuesto, a nosotros los mandantes tripartitos en mi país, un acompañamiento técnico devenido de la aplicación equilibrada del programa

de asistencia y cooperación técnica, por lo cual, me complace en referir que agradecemos nuevamente el apoyo ofrecido y consideramos que el intercambio de experiencias y conocimientos podrá impulsar la decisión alcanzada por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión, párrafo 401, apartado *b)*, por medio de la que se insta firmemente al Gobierno de Guatemala, a los interlocutores sociales y a las demás autoridades públicas pertinentes a que con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y con la asistencia técnica de la OIT elaboren y adopten las reformas legislativas que se ajustan plenamente al punto 5 de la hoja de ruta.

Debo destacar que conscientes de la responsabilidad gubernamental en el cumplimiento de la hoja de ruta y sus indicadores clave, su compromiso se mantiene irrestricto, esforzándose en atender las preocupaciones de los sectores, procurando proveer de una respuesta institucional que alcance los mayores niveles de eficiencia y enfoque a la atención de nuestros líderes sindicales y sindicalistas.

En una realidad de país que, aunque ha sido golpeado en su economía fuertemente, mantiene su irrestricto compromiso y voluntad estatal en dar pleno cumplimiento a toda la legislación nacional y a los compromisos internacionales en materia de derechos laborales individuales y colectivos, y en continuar con un diálogo enfocado en acciones que permitan la generación de empleo digno, el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Miembros trabajadores - Cinco años después del último examen del caso, la Comisión está llamada de nuevo a revisar la aplicación del Convenio en Guatemala, país que ostenta el triste récord de haber comparecido ante la Comisión en 19 ocasiones en relación con la aplicación del Convenio.

El Gobierno de Guatemala no ha actuado sistemáticamente en respuesta a las graves observaciones y recomendaciones de los mecanismos de control de la OIT. Hace exactamente diez años, los delegados de los trabajadores presentaron una queja para el establecimiento de una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT sobre el incumplimiento del Convenio. Nuestra queja se cerró finalmente en 2018, y se adoptó un programa de cooperación técnica de tres años con vistas al «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo». El objetivo principal de esta iniciativa es precisamente «la protección y promoción de los derechos laborales con especial atención a las acciones contra la violencia antisindical y la impunidad».

Sin embargo, y lamentándolo mucho, no se ha logrado ningún avance sustancial para poner fin a los actos de violencia antisindical, incluidos los numerosos asesinatos de dirigentes sindicales y la situación de impunidad que conlleva.

El Gobierno de Guatemala afirma haber realizado 55 análisis de riesgo para los miembros del movimiento sindical en el transcurso de 2020, con una medida de seguridad personal y 47 medidas de seguridad perimetral. En 2021 se realizaron 19 análisis de riesgo para miembros del movimiento sindical, adoptándose 15 medidas de seguridad perimetral. Estas medidas distan mucho de ser satisfactorias; por el contrario, la violencia contra los trabajadores y los dirigentes sindicales no ha disminuido. Entre 2020 y 2021, nueve líderes y miembros de sindicatos fueron asesinados.

En respeto a su memoria, los miembros trabajadores quieren mencionar sus nombres completos Sres. Gerson Hedelman Ortiz Amaya, miembro del Sindicato de Trabajadores Municipales del Instituto de Fomento; José Miguel Alay, miembro del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos; Héctor David Xoy Ajualip, miembro de un sindicato de

trabajadores a nivel de empresa; Julio César Zamora Álvarez, miembro de un sindicato de trabajadores portuarios; Ludim Estuardo Ventura Castillo y Cinthia del Carmen Pineda Estrada, del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); Misael López, Fidel López y Medardo Alonzo Lucero, miembros de la Central de Organizaciones Campesinas Chorti Nuevo Día, y Carlos Enrique Coy, miembro de la Unión Verapacense de Organizaciones Campesinas (UVOC).

Cada uno de estos brutales crímenes permanece impune. Otros innumerables sindicalistas y sus familias siguen siendo víctimas de intentos de asesinato, agresiones violentas, amenazas de muerte, intimidación y acoso.

Mientras tanto, todavía no se han producido condenas por la gran mayoría de los numerosos asesinatos registrados de miembros del movimiento sindical. El Gobierno no está cumpliendo con las expectativas y los compromisos adquiridos en la realización de investigaciones y procesamientos; incluso acciones tan básicas como la recogida de testimonios de familiares, testigos o aspectos de análisis balísticos no se realizan, cuando se producen crímenes antisindicales. Como consecuencia de estas deficiencias, a día de hoy, al menos 105 asesinatos siguen sin resolución judicial.

El grado extremo de violencia que invade a toda la sociedad, agravado por la falta de acción del Gobierno para investigar y perseguir los crímenes antisindicales y proteger a los sindicalistas, no puede seguir siendo tolerado y exige una acción firme e inmediata.

La libertad de asociación no puede ejercerse si no se respetan y salvaguardan plenamente los derechos humanos, especialmente el derecho a la vida y a la seguridad personal. El Gobierno de Guatemala no puede seguir eludiendo sus responsabilidades. Es necesario recordarle sus compromisos en virtud de las normas internacionales, incluso en el marco del programa de cooperación técnica en curso, y sus obligaciones para con su población de garantizar un clima libre de violencia, presión y amenazas.

La situación en el país se ve agravada por las lagunas existentes desde hace tiempo en la legislación nacional, que niegan de hecho los derechos laborales básicos a los trabajadores. El artículo 215, *c)* del Código del Trabajo, que exige una afiliación del «50 por ciento más uno» de los trabajadores del sector para constituir un sindicato sectorial. Los artículos 220 y 223 del Código del Trabajo, que establecen el requisito de ser de origen guatemalteco y trabajar en la empresa o actividad económica correspondiente para poder ser elegido como dirigente sindical: El artículo 241 del Código de Trabajo, según el cual las huelgas deben ser convocadas por la mayoría de los trabajadores y no por la mayoría de los votos. Los apartados *d), e)* y *g)* del artículo 4 del Decreto núm. 71-86, que prevé la posibilidad de imponer un arbitraje obligatorio en los servicios no esenciales y establece otros obstáculos al derecho de huelga. Los artículos 390, 2) y 430 del Código Penal y el Decreto núm. 71-86, que establecen sanciones laborales, civiles y penales en caso de huelga de funcionarios o trabajadores de determinadas empresas y la exclusión de varias categorías de trabajadores del sector público contratados con cargo a la partida 029 y otras partidas del presupuesto.

A pesar de las reiteradas peticiones de los distintos órganos de control de la OIT, el Gobierno de Guatemala no ha realizado ningún avance concreto para adecuar la legislación al Convenio. Los miembros trabajadores instan al Gobierno a que modifique la legislación en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con el Convenio.

Tampoco se han producido avances en la cuestión, ya antigua, del registro de los sindicatos. Según la información proporcionada por el Gobierno, más de un tercio de las solicitudes de registro de sindicatos revisadas en los últimos dos años han sido rechazadas y

un número importante de solicitudes siguen siendo tramitadas varios meses después de su presentación.

Tampoco el Gobierno ha hecho cualquier esfuerzo para que se cumpla con las sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales.

Por último, el Gobierno no ha avanzado en la difusión de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en el país. Por el contrario, medios masivos de comunicación atacan continuamente a dirigentes sindicales y sus organizaciones. Desde que se cerró el procedimiento de denuncia del artículo 26, el Gobierno no ha mostrado ninguna voluntad de cumplir con los compromisos adquiridos a través de la hoja de ruta de 2013.

Los miembros trabajadores están sumamente preocupados por la persistencia de los asesinatos antisindicales y otros actos violentos relacionados con las actividades sindicales de las víctimas, por el clima de impunidad generalizado en el país y por la ausencia total de avances o incluso de muestras de voluntad por parte del Gobierno, a pesar de los múltiples y reiterados llamamientos de los distintos órganos de control de la OIT y del Consejo de Administración y de la asistencia técnica de la OIT.

Exigimos al Gobierno que tome medidas inmediatas, decididas y efectivas para proteger la vida y la integridad física de todos los dirigentes y afiliados sindicales y de los trabajadores, que agilice las investigaciones de los delitos antisindicales y que castigue a los culpables de estos delitos. También esperamos que el Gobierno ponga la legislación en conformidad con el Convenio en consulta con los interlocutores sociales y sin más demora.

Miembros empleadores - Empezamos por manifestar que a nosotros igualmente nos conmueven y sensibilizan actos que impliquen la pérdida de vidas humanas. En este caso asuntos que están referidos a la de líderes y activistas sindicales.

Este es un asunto que venimos abordando de tiempo atrás, ya la distinguida representante de los trabajadores mencionaba que en 2012 fue presentada una queja en relación con el artículo 26 de la Constitución, la misma que fue cerrada en 2018.

Pero, en el transcurso de la evaluación en seguimiento del Consejo de Administración en 2013 se aprobó un memorándum de entendimiento al más alto nivel, con la CSI apoyando dicho proceso; en 2014 se aprobó el inicio de una hoja de ruta; en 2015 se incorporaron específicamente nueve indicadores claves para el seguimiento de la hoja de ruta; en 2017 se llegó a un acuerdo tripartito sobre cuatro de los seis temas legislativos que acaba de mencionar la representante de los trabajadores; en 2018 se instaló la Comisión nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, que entre otras, llegó a unos acuerdos adicionales y complementarios en donde hay tres subcomisiones que están deliberando en distintos aspectos: uno de ellos en temas específicamente internacionales.

Al cierre de la queja se acordó finalmente, a partir de 2020, tener un programa de asistencia técnica y, particularmente el Consejo de Administración pidió que se le hiciera un seguimiento a ese programa de asistencia técnica en la evaluación de los indicadores de la hoja de ruta. Hechos que, efectivamente, se han venido suscitando en 2020 al aprobarse por tres años el programa, pues se han presentado, finalmente, informes y reportes en la reunión de noviembre de 2021 sobre la implementación de esa cooperación y de estos programas de asistencia técnica.

Y también, el Comité de Libertad Sindical desde 2005 viene atendiendo alegatos sobre serios y preocupantes actos de violencia contra líderes sindicales y miembros de las

organizaciones sindicales. El caso núm. 2609 el cual fue analizado por última oportunidad en octubre del año pasado y en donde estamos haciendo la evaluación de actos entre 2004 y 2021, precisamente, en asesinatos y homicidios de personas del movimiento sindical.

Nos conmueve fundamentalmente, como digo esta naturaleza. Pero, precisamente en el ejercicio de evolución de la hoja de ruta, uno tiene que, objetivamente, anotar elementos que van significando acciones específicas de las distintas instituciones de Guatemala. En cuanto al número de asesinatos, se han venido presentando sentencias en los últimos tiempos, en donde, pues si bien no es el ideal de lo que uno quisiera tener como información porque nos gustaría tener detalles específicos de todos ellos, encontramos sí, que hay 22 sentencias condenatorias; que hay 1 condena con medidas de seguridad y corrección; que hay 5 sentencias absolutorias; que hay 56 casos en la fiscalía y en otras dependencias de fiscalización por un número de 59, y que hay otra serie de datos informativos entre los cuales: algunos archivos de investigación por la muerte de las personas que debían ser investigadas como perpetradores de estos crímenes.

Tenemos también, asuntos de carácter legislativo pendientes de los cuales, si bien han habido estos acuerdos que he mencionado, es necesario, precisamente, que se den pasos complementarios en el Congreso de Guatemala para ser adoptado un acuerdo tripartito mediante una ley de ese país.

También, en mecanismos de prevención y protección de líderes se ha destacado el hecho de que hay 119 medidas de protección en los dos últimos años. Y, si bien, probablemente no sea suficiente, sí demuestra una acción específica de brindar particulares programas de protección. Incluyendo, particularmente, al distinguido representante de los trabajadores de Guatemala, del cual conocemos que tiene un esquema de protección especial, para brindarle todas las garantías para su ejercicio.

En cuanto a inspección del trabajo, nosotros hemos registrado que desde 2017 se expidió por el Congreso de la República una normatividad que adopta nuevos sistemas de aplicación de sanciones y que mejora las formas individualizadas de establecer estadísticas, y adicionalmente, de fortalecer institucionalmente a todo lo que significa la administración del trabajo.

De igual manera, en los distintos indicadores de la hoja de ruta vemos en relación con sentencias proferidas por tribunales laborales que se ha pedido la reinstalación de trabajadores objeto de actividades que implican despidos antisindicales y que en 2020 se produjeron 761 diligencias de reinstalaciones, en 2021 (727) y en lo corrido de 2022 (188).

Al mismo tiempo hay una segunda campaña de sensibilización sobre la libertad sindical que está en proceso de desarrollo, después de la primera implementada. Y tenemos toda la esperanza de que efectivamente a través de la Subcomisión de cumplimiento de la hoja de ruta se le pueda dar desarrollo y seguimiento concreto a este indicador.

También, la inscripción sin trabas de organizaciones sindicales, donde en 2021 hay 57 organizaciones inscritas y en lo transcurrido de este año dos organizaciones, igualmente inscritas con personalidad jurídica.

En cuanto a la homologación de pactos colectivos para 2020 registramos que hay 13 homologaciones y en el transcurso de 2021 y 2022 hay 18 nuevas homologaciones.

Finalmente, dentro de los indicadores de la hoja de ruta, nosotros registramos los programas de asistencia técnica que se han venido implementando y que, a través de los mismos, hay acciones específicas en temas muy concretos; mencionaba ya el funcionamiento

de la Comisión Nacional Tripartita de la cual sería bueno conocer muchos mayores detalles sobre el desarrollo de su propia actividad, y específicamente, sobre la disposición que tienen los distintos actores tripartitos, tanto de las instituciones de las autoridades públicas, como de los empleadores, pero también igualmente de la actitud de los trabajadores en función de la buena marcha de esta organización.

De igual manera, sabemos que se han mejorado los mecanismos de protección y tutela de derechos laborales; ha habido más actividades en función de las autoridades judiciales. Hay una búsqueda de armonizar la legislación con las normas internacionales, fruto de cuatro de los seis puntos específicos que pidió la Comisión de Expertos que se enmendaran. Algunos de ellos refiriéndose a la huelga, de lo cual, en ese tema nosotros no haremos detalle particular.

Por último, hay una promovida y efectiva negociación colectiva como lo registran, precisamente, los datos de inscripción de estos pactos homologados. En ese sentido, nosotros vemos que ha habido un proceso evolutivo, no suficiente, en donde la institucionalidad de Guatemala necesita reforzarse en su funcionamiento y ejercicio, y particularmente creeríamos pertinente una acción conjunta de dichas autoridades en reforzar la institucionalidad existente en estos diálogos, a fin de que siga habiendo progresos.

Termino, diciendo que el Consejo de Administración hará evaluaciones en los próximos años alrededor de estos indicadores y siendo así, es precisamente, un órgano competente para poder seguir en relación con estos temas.

Miembro empleador, Guatemala - Agradecemos la información facilitada por el Gobierno de Guatemala en la cual se puede observar el reporte de avances relacionados con la implementación de la hoja de ruta adoptada tripartitamente en 2013.

Me refiero en primer lugar al tema que más preocupa, esto es, los hechos de violencia y el seguimiento a las investigaciones de los casos de muerte violenta. Partimos del hecho de que la pérdida de cualquier vida es condenable, y no debe ser tolerada sea por la razón que fuere, sea o no consecuencia de la actividad sindical de la víctima.

Años atrás, las cifras reportadas permanecieron sin variaciones sensibles. Se observa desde hace algún tiempo, no obstante, una tendencia interesante en los resultados que se muestran y que parecen indicar que ha habido voluntad política del Estado que ha trascendido a administraciones gubernamentales en atender estos casos.

Queremos destacar que, según investigaciones de las sentencias condenatorias y absolutorias hasta ahora, en ningún caso se ha demostrado el móvil antisindical. En efecto, entre los móviles podemos encontrar problemas personales, actividad de pandillas, robos, accidentes de tránsito, extorsiones, problemas conyugales, y problemas de propiedades inmuebles, tal como se nos ha reportado a la Subcomisión de seguimiento de la hoja de ruta. Esto es entendible por el contexto de violencia que desafortunadamente vive nuestro país, que durante 2021 estuvo entre los 15 países más violentos del mundo, según índices de organismos internacionales. Y solo en la última década ha contabilizado más de 60 000 asesinatos de acuerdo con cifras oficiales. Reiteramos nuestra condena a tales hechos, pero nos parece de justicia hacer la relación de los móviles por los reiterados señalamientos que en esta sala se han hecho en ese sentido en años anteriores.

De igual forma, parece importante mencionar que la gran mayoría de estos casos provienen de muchos años atrás y que, en ese contexto, su resolución judicial se hace bastante complicada. No obstante a ello, notamos, de las cifras presentadas, que se han obtenido resultados positivos que muestran que no ha existido una persecución antisindical en Guatemala, como en su momento señaló a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales

de Trabajo, en aquel entonces, el Comisionado contra la impunidad en Guatemala luego de analizar los casos denunciados en ese foro.

En el mismo sentido, vemos la voluntad política de actuar en el hecho de que los mecanismos de prevención, protección y reacción en contra de amenazas y atentados, en contra de líderes sindicales, están activos y dando resultados.

Confiamos que tal curso de acción contribuye a resolver la situación que está enfrentando el Sr. Carlos Mancilla, Presidente de la Comisión Nacional Tripartita, con quien nos solidarizamos.

Paso a referirme a las cuestiones de índole legislativa, y partimos del hecho que, desde hace varios años, se alcanzaron acuerdos bipartitos y tripartitos para modificar la legislación en el sentido que lo pide la Comisión de Expertos, concretamente el Código Penal y la Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado y el Código del Trabajo. En cuanto a este último, si bien no se alcanzaron acuerdos en los temas de naturaleza más sensibles para trabajadores y empleadores, al menos se pactó en qué sentido tales reformas deberían hacerse. Todo esto fue reportado a esta Comisión y considerado un hito importante.

Vemos con preocupación, por una parte, que las reformas acordadas no hayan avanzado en el Congreso de la República, por otra, que la Comisión Nacional Tripartita no haya sido capaz de avanzar en el tratamiento de las reformas pendientes.

Se requiere voluntad sincera de todos los involucrados en tal Comisión para arrojar resultados concretos. Conviene hacer una autocrítica en este último aspecto, y hablo en primera persona, como miembro que soy de la Comisión Nacional Tripartita. Me pregunto, ¿hemos hecho lo suficiente para convencer al organismo legislativo en el sentido de aprobar las iniciativas que les hemos presentado?, ¿hemos sido proactivos en la discusión de las reformas pendientes?, ¿hemos abordado los temas de fondo de la Comisión Nacional?, o por el contrario, ¿hemos perdido el tiempo en discusiones intrascendentes, e incluso, de mera forma en la discusión de ayudas de memoria?

Confiamos en que los temas pendientes, tal como el caso de la conformación de sindicatos de rama de actividad y la representatividad para negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo sean discutidos y ojalá acordados tripartitamente. Muy pronto como tema prioritario de la referida Comisión Nacional, que debería pensar mejor su agenda inscribiendo esta como su primera tarea.

Un buen ejemplo de que tales resultados son alcanzables, lo encontramos en las reformas legislativas que permiten a la inspección general de trabajo cumplir con su mandato de velar de manera efectiva por la aplicación de la legislación laboral, que fueron introducidas por el Congreso de la República mediante el Decreto núm. 7 de 2017, que respondieron a un acuerdo entre los actores sociales.

Los actores sociales, en definitiva, debemos asumir el compromiso de avanzar desde el sector empleador, así lo entendemos, y lo hemos puesto en práctica desde hace muchos años, para lo cual, aportamos nuestro esfuerzo en los foros de diálogo social, en mesas institucionales y otros esfuerzos *ad hoc*, con el objetivo de dar cumplimiento a los indicadores de la hoja de ruta, y a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Guatemala - Antes que nada, queremos agradecer al Grupo de los Trabajadores por sus muestras de apoyo y solidaridad para la clase trabajadora guatemalteca, para poner fin a la violencia en contra de dirigentes sindicales y por el respeto a la vida del pueblo guatemalteco, por el Estado de derecho, la aplicación de la justicia pronta y cumplida y

por la plena vigencia de los derechos humanos, laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva. De la misma forma, nuestra solidaridad con las compañeras y compañeros trabajadores de nuestra América y del mundo, a quienes al igual que nosotros se nos violenta y asesina sin ninguna consideración, y sin que haya poder supremo que lo pueda superar, para que en nuestros países haya paz y justicia social.

El Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, en relación a la queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio núm. 87, presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y en seguimiento de la hoja de ruta adoptada por el Gobierno de Guatemala en 2013, realizamos las siguientes consideraciones.

Las permanentes y graves violaciones a la libertad sindical que desde hace años se viven en Guatemala, no solo afectan profundamente a las relaciones de trabajo, sino que cuestionan la vigencia de la propia democracia y los derechos humanos en el país. Una feroz campaña antisindical impulsada desde sectores empresariales y estatales que pretende hacer ver a las organizaciones sindicales como las responsables del desgobierno, la corrupción y la crisis económica que sufren la mayor parte de las y los guatemaltecos. Prueba contundente de ello lo constituye la campaña periodística en la que se descalifica y deslegitima de manera general —y directamente— a la dirigencia sindical, incluyendo autónomos y globales, cuya autoría corresponde a algunos personajes relacionados con el sector empresarial.

Estas acciones antisindicales preparan el terreno y se transforman en hechos que ponen en alto riesgo la integridad de la organización sindical y de los sindicalistas. No es de ningún modo casual, que varios de nuestros compañeros dirigentes y sus familias reciban amenazas de muerte. Lamentablemente, cuando se requiere desde el movimiento sindical la intervención de las autoridades responsables de preservar la seguridad ciudadana se nos reprocha que somos malos ciudadanos por el simple hecho de demandar atención y protección ante estos ataques, que muchas veces terminan en asesinatos que quedan en la impunidad. Así los datos de la violencia contra sindicalistas en Guatemala son concluyentes, en tanto se han registrado más de 100 asesinatos en los últimos años, solo considerando que los que se encuentran denunciados en la Fiscalía Especializada del Ministerio Público.

En materia de derechos laborales, son muchos los trabajadores que han sido despedidos por intentar organizarse sindicalmente, pero las sentencias de reinstalación no son cumplidas por los empleadores en la mayor parte de los casos sin que ese verdadero desacato tenga consecuencias sancionatorias o de ejecución forzada; continúan las múltiples trabas ministeriales para la inscripción de nuevos sindicatos, así como para la homologación de los convenios colectivos que logran acordarse entre patronos y trabajadores; y por último, y sin agotar el inventario de problemas, el Gobierno de la República emite una circular por la cual prácticamente prohíbe la negociación colectiva en el sector público.

El problema no se detiene en gravedad extrema de los asesinatos, amenazas, vigilancia y otras formas de violencia física, sino que existe una pertinaz impunidad con la que el Gobierno no ha sido capaz de acabar.

El Ministerio Público ha presentado al Consejo de Administración informes sobre el estado de las investigaciones de algunos de los asesinatos de sindicalistas. Estos documentos no hacen más que corroborar la incapacidad técnica y la falta de voluntad política en investigar los asesinatos de los y las compañeras sindicalistas. La gran mayoría de los casos no avanzan procesalmente, y en los que se registran novedades, en general se trata de absoluciones o cierres de investigaciones. Es decir, impunidad total.

Por otra parte, los resultados de la hoja de ruta acordada en la OIT han sido absolutamente insuficientes y no han denotado cambios significativos respecto a la libertad sindical en el país. Se ha incumplido la hoja de ruta por el Gobierno, y con ello se ha desconocido el valor del tripartismo y se ha desconocido también la solución que ha aportado la OIT respecto de la violencia contra sindicalistas.

El Gobierno tampoco ha cumplido con las reiteradas observaciones de los órganos de control de la OIT acerca de la necesidad de apegar la legislación y la práctica a la libertad sindical y la negociación colectiva, tal como se deriva de los convenios internacionales respectivos y ratificados por Guatemala.

Se invoca recurrentemente la voluntad de diálogo, pero en muchas oportunidades no se respetan ni siquiera los espacios tripartitos relacionados con los convenios internacionales de trabajo.

Lamentablemente debemos afirmar que ser sindicalista en Guatemala sigue siendo tan peligroso ahora como hace nueve años, cuando se firmó la hoja de ruta.

Por tanto, sin perjuicio de reiterar nuestros compromisos en realizar todos los aportes que estén a nuestro alcance para hacer cumplir los compromisos de la hoja de ruta y, en general, para hacer realidad los derechos de las personas que trabajan, las organizaciones sindicales solicitamos que esta Conferencia reclame al Estado de Guatemala acciones concretas para garantizar los derechos previstos en el Convenio, e igualmente por su naturaleza y convergencia el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En virtud de lo manifestado, las organizaciones sindicales insistiremos en la necesidad del establecimiento de la comisión de encuesta para Guatemala, tal y como lo manifestamos en la queja presentada hace ya varios años.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el fomento, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como el derecho de sindicación y la libertad de asociación.

Alentamos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 sobre libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaborar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Queremos recordar el compromiso asumido por Guatemala, en el marco del capítulo de Comercio y Desarrollo Sostenible del Acuerdo de Asociación Centroamérica-Unión Europea, de aplicar efectivamente, en la ley y en la práctica, los convenios fundamentales de la OIT.

Aunque el Consejo de Administración, en su 334.ª reunión, archivó la queja hace tres años, la Unión Europea y sus Estados miembros siguen muy de cerca la aplicación efectiva del Convenio en la legislación y en la práctica, incluido el programa de cooperación técnica, continuando con sus compromisos con Guatemala en cuestiones laborales.

Las consultas tripartitas y un diálogo social significativo y eficaz son bases esenciales para la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sobre la base del último informe de la Comisión de Expertos, lamentamos profundamente que, a pesar de las discusiones en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración, de la existencia de la Comisión Nacional Tripartita y de la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, no haya habido ningún progreso tangible en el cumplimiento de los compromisos del Gobierno relativos a la aplicación efectiva del Convenio núm. 87 desde el archivo de la queja.

Aunque tomamos debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, y reconocemos la importancia de las iniciativas solicitadas por la Subcomisión de Cumplimiento de la Hoja de Ruta, seguimos profundamente preocupados por la persistencia de graves actos de violencia antisindical, incluidos los asesinatos de dirigentes y miembros de los sindicatos, y por la situación de impunidad conexa. Debe garantizarse la protección efectiva de los dirigentes y activistas sindicales para evitar nuevos actos de violencia antisindical. Si no se refuerzan los mecanismos para prevenir, proteger y responder a las amenazas y ataques contra los dirigentes y activistas sindicales, es probable que esta lamentable situación continúe e incluso empeore. En este sentido, pedimos que se investigue y enjuicie efectivamente a los autores e instigadores de estos actos.

Instamos nuevamente al Gobierno a adoptar, sin demora, las reformas legislativas que fueron sometidas por consenso tripartito al Congreso de la República para dar pleno cumplimiento al Convenio núm. 87 e implementar la hoja de ruta. Observamos con preocupación las persistentes dificultades relacionadas con el proceso de registro de los sindicatos.

En relación con lo anterior, destacamos la importancia de la aplicación efectiva de las recomendaciones derivadas de la asistencia técnica prestada, incluida la difusión de campañas de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

Nos complace anunciar que, en el marco del programa bilateral «Apoyo al Empleo Decente», la Unión Europea aprobó hace apenas dos semanas un acuerdo con el Gobierno y la OIT. En consecuencia, se está apoyando al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a otras instituciones públicas y a los interlocutores sociales en el cumplimiento de los compromisos incluidos en la hoja de ruta.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán supervisando y analizando la situación y seguirán comprometidos con una estrecha cooperación y asociación con Guatemala en el cumplimiento de todas sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT, prestando especial atención a los convenios fundamentales, como el Convenio núm. 87.

Miembro gubernamental, Chile - Pronuncio esta intervención en nombre de **una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**. Agradecemos la información que el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República de Guatemala ha tenido bien a presentar el día de hoy ante esta Comisión relativa a la aplicación del Convenio. Reconocemos el compromiso de los mandantes guatemaltecos para fortalecer los procesos de negociación y consecución de acuerdos en el seno de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y sus subcomisiones, priorizando el dialogo social y el respeto a las normas internacionales del trabajo. Invitamos a la autoridad del Estado a redoblar los esfuerzos y avance de la hoja de ruta para consolidar el diálogo social, labor desempeñada hasta ahora por la Comisión Nacional Tripartita, y garantizar la aplicación del Convenio. Recordamos que el Consejo de Administración de la OIT da seguimiento anualmente a la implementación de la hoja de ruta sobre este mismo convenio en el marco del programa de fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala, para la efectiva aplicación de las normas internacionales del

trabajo. Una significativa media de países de América Latina y el Caribe recuerda también el llamado del Gobierno guatemalteco a los donantes, durante la presentación del primer informe anual sobre la aplicación de dicho programa en noviembre de 2021, para contribuir financiera y técnicamente a fortalecer los recursos y esfuerzos nacionales destinados a su implementación. Se toma nota de que las acciones referidas por el Gobierno de Guatemala han sido financiadas con fondos propios y con fondos ubicados por la Oficina provenientes de otros programas.

Finalmente, reiteramos nuestra preocupación por la utilización simultánea de mecanismos para tratar las mismas alegaciones relativas a un país que ya está bajo consideración del Consejo de Administración. Estimamos que la aplicación de mecanismos podría debilitar el funcionamiento de los órganos de control de la OIT.

Miembro empleador, Panamá - Visto el informe de la Comisión de Expertos y luego de escuchar y analizar la respuesta y explicaciones detalladas del Gobierno que dan cuenta de los avances relacionados con la hoja de ruta adoptada tripartitamente, proceso al que los empleadores hemos dado seguimiento con interés, en nuestra condición de ciudadanos y empleadores centroamericanos, vemos con preocupación la situación de inseguridad que sufre la República de Guatemala, que afecta a líderes sindicales, a sindicalistas y a la población en general.

La seguridad personal y la integridad física de todos no tiene precio. Es fundamental para generar un clima de estabilidad en el país que permita el desarrollo social y económico a nivel nacional e inclusive regional. Dicho esto, es importante destacar que las cifras y estadísticas reportadas en los procesos penales realizados bajo los principios de independencia judicial y debido proceso, fundamentales en un Estado de derecho, instruidos por el Ministerio Público y realizados ante los tribunales de justicia, dan cuenta de un gran número de sentencias en casos de violencia que forman parte del Informe de la Comisión de Expertos. Para ello, se reporta que se aumentó inclusive el presupuesto del Ministerio Público y se dedicó una fiscalía especial, lo cual muestra un gran interés en cumplir lo dispuesto por la Comisión y en atacar el flagelo que los afecta.

Por otro lado, es importante destacar que el diálogo social y los acuerdos tripartitos resultan fundamentales para alcanzar las reformas legislativas a que se refiere el Informe de la Comisión de Expertos. Sabemos que en el pasado se realizó un diálogo, el cual quedó estancado, para la adquisición de propuestas legislativas. Sin embargo, consideramos que el mismo debe ser retomado lo más urgentemente posible. Este diálogo más que un derecho es una obligación, y a él estamos llamados todos a dar nuestro mayor esfuerzo con una actitud de buena fe en beneficio de la población del país.

Miembro trabajador, Botswana - Tengo el honor de hablar en nombre del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC). Cualquier esfuerzo por mejorar la situación de la libertad sindical en Guatemala se ve comprometido por la mala fe del Gobierno.

El SATUCC señala que la Comisión de Expertos recordó que el Consejo de Administración había solicitado a la Organización Internacional del Trabajo que desarrollara un programa de cooperación técnica para impulsar los avances en la aplicación de la hoja de ruta adoptada en 2013. El programa titulado «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo» preveía la elaboración de informes anuales de seguimiento por parte de la OIT durante tres años a partir de la adopción de la hoja de ruta. En relación con los objetivos acordados en la hoja de ruta, el Gobierno de Guatemala niega ahora que esos objetivos sean válidos.

Una de las formas en que el Gobierno de Guatemala ha invalidado los objetivos de la hoja de ruta es no reconocer que los trabajadores tengan representación. Hemos sabido que el Ministerio de Trabajo de Guatemala ha consultado a la OIT para verificar la representatividad de los delegados de los trabajadores que participan en la Comisión tripartita. La negación de estas normas laborales perjudica a los trabajadores, al violar sus derechos de sindicación y de negociación colectiva.

La actitud del Gobierno de Guatemala contrasta con la información que proporcionó a la Comisión de Expertos, en la que reconocía que el papel activo desempeñado por la Comisión Nacional Tripartita se ajustaba a la hoja de ruta.

El cuestionamiento de la representación de las organizaciones sindicales que forman parte de la gestión democrática de las relaciones laborales en Guatemala es una clara evidencia de que no se están cumpliendo los compromisos adquiridos con la Comisión Nacional Tripartita. Este cuestionamiento de la representación sindical es también un golpe para los interlocutores sociales, ya que parece que el Gobierno de Guatemala no reconoce ahora a los trabajadores como uno de los actores fundamentales del diálogo social.

La consulta del Gobierno de Guatemala a la OIT se produce en un contexto en el que se incumplen las sentencias sobre la readmisión de los trabajadores despedidos por discriminación antisindical y el incumplimiento de las obligaciones derivadas de los objetivos acordados en la hoja de ruta.

Resulta increíble que en un país en el que los sindicalistas son acosados, asesinados y amenazados desde hace más de cuatro décadas, su Gobierno decida dar inicio a una discusión para decidir si los trabajadores están debidamente representados o no. No se trata de una hábil estrategia para acabar con los sindicatos, sino de una acción incuestionable que se enmarca en la paranoia estatal. En nuestra región de África, nuestras experiencias anticolonialistas y de *apartheid* nos dicen que esta práctica es un acto de mala fe y una clara táctica de intimidación contra la que una sociedad consciente debe levantarse.

Miembro empleador, Honduras - Hemos escuchado las explicaciones del Gobierno de Guatemala sobre los avances relacionados con la hoja de ruta adoptada tripartitamente en 2013, proceso al cual hemos dado seguimiento como empleadores centroamericanos.

Guatemala sufre de una situación de inseguridad que afecta a los líderes sindicales y sindicalistas, lo mismo que al resto de la población. No obstante, las cifras parecen respaldar el hecho que las autoridades de aquel país, el Ministerio Público y los tribunales de justicia vienen trabajando en la resolución de los casos de violencia reportados en el informe, lo cual nos parece destacable.

Como sector empleador condenamos cualquier tipo de acto de violencia, pero es necesario que comprendamos que la inseguridad solo es posible resolverla con procesos transparentes que fortalezcan los sistemas de justicia en los países, estos son procesos que pueden durar varios años, pero resaltamos que, derivado de los acuerdos alcanzados en forma tripartita en Guatemala, se ha logrado aclarar muchos de los casos en contra de los sindicalistas en Guatemala, determinando que no han sido casos de violencia antisindical.

Por otro lado, vemos que las reformas legislativas a que se refiere la Comisión de Expertos aún no han sido adoptadas, pues existen acuerdos bipartitos y tripartitos sobre varios de los temas a que se refiere la Comisión; insistimos en la necesidad de apoyar y confiar en el diálogo social como el mecanismo idóneo para que los actores sociales y el Gobierno den una respuesta adecuada a todos los temas planteados.

Muchas de las reformas legislativas que recomienda la Comisión de Expertos son procesos de diálogo que requieren de mucha discusión. Se debe destacar, que estos ya se encuentran en etapas avanzadas, por lo que pronto se alcanzarán acuerdos que permitan contar con que la legislación se encuentre en total armonía con lo establecido en el Convenio.

Conocemos el proceso que se ha llevado en el pasado para la adopción de propuestas legislativas por parte de los actores sociales; entendemos que ese diálogo debe retomarse en el entendido que todos los involucrados deben obrar de buena fe, con verdadera voluntad de alcanzar acuerdos.

Finalmente, pedimos a esta comisión que continúe confiando en los esfuerzos que han emprendido los trabajadores, empleadores y el Gobierno de Guatemala, porque gracias al diálogo social, están alcanzando soluciones favorables que han contribuido al combate de la impunidad y con ello dar garantías al ejercicio del derecho de libertad sindical en Guatemala.

Miembro trabajador, Colombia - Hablo en nombre de las tres confederaciones de Colombia, CUT, CTC y CGT, quienes vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en Guatemala y el grave riesgo a la vida que corren los líderes sindicales en este país.

La situación de violencia y persecución que viven nuestros compañeros y compañeras sindicalistas en Guatemala ha escalado a niveles aún más graves, persistiendo el abandono gubernamental y la impunidad. Informes de los trabajadores han reportado el asesinato de más de 100 líderes del movimiento sindical en los últimos tiempos. El 7 de mayo de 2021 se dio el asesinato de la lideresa la Sra. Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), así como otros actos graves de violencia antisindical cometidos en 2020 y 2021. Además, el acceso a la justicia para los trabajadores ha sido ineficaz y casi inexistente, tan solo ha habido 22 sentencias condenatorias.

Vemos con preocupación los elementos normativos que en Guatemala ponen en riesgo el derecho a la huelga y además prevé la posibilidad de imponer el arbitraje de manera obligatoria en servicios que no son esenciales; situación que obstaculiza el derecho de huelga, elemento fundamental en el libre ejercicio de libertad sindical que tienen las organizaciones a partir del Convenio.

Será imposible superar este lastre de incumplimientos del Gobierno a sus obligaciones internacionales, cuando, ni antes, ni ahora, se han dispuesto las condiciones y acciones necesarias para esclarecer los asesinatos del movimiento sindical, y tal como lo dice la CSI, Guatemala es uno de los países más peligrosos para ejercer esta actividad.

No acatar los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical resulta inexplicable y absurdo cuando de la vida se trata. Esta falta de acción y resultados para la protección de los líderes sindicales amplían las posibilidades de nuevos asesinatos de compañeros y compañeras, a quienes le reconocemos su importante labor de afianzar la paz laboral.

La persecución y judicialización arbitraria a los sindicalistas que honrosamente defienden los principios de la OIT y postulados del Convenio debe cesar e instamos, como también lo hicieron la Comisión de Expertos, a que se aceleren las investigaciones y sanciones, así como la protección y garantías para el ejercicio de la Libertad sindical y respeto por los derechos fundamentales, los mismos que no dan espera si no son atendidos con seriedad.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Esta es la primera vez que la Comisión discute el cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Guatemala desde que se archivó la queja de larga data presentada en virtud del artículo 26. Tomamos nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la grave y continua violación del Convenio. Instamos al Gobierno a realizar progresos significativos en las cuestiones que fueron objeto de la queja, tanto en la ley como en la práctica, en los casi cuatro años transcurridos desde su archivo. Pedimos al Gobierno que aplique plenamente todas las recomendaciones pendientes de los distintos órganos de control de la OIT, incluida la hoja de ruta de 2013. A tal fin, insta al Gobierno a que tome medidas para: mejorar los procesos de investigación y aumentar el número de enjuiciamientos de los responsables de actos de violencia y asesinatos perpetrados contra sindicalistas; reconocer las amenazas y los incidentes de intimidación y acoso contra los sindicalistas como actos de violencia; crear un entorno seguro y propicio que permita a todos los trabajadores ejercer libremente sus derechos; adoptar una legislación consensuada que permita ajustar las leyes nacionales a las normas internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva; seguir mejorando el sistema de registro de las organizaciones sindicales y los convenios colectivos, y garantizar la notificación oportuna a los empleadores de la intención de sindicalización de los trabajadores. A tal fin, el Gobierno deberá dotar a la inspección de trabajo de recursos adicionales para que pueda operar eficazmente en todas las regiones del país, especialmente en los sectores de la agricultura y la maquila, donde persisten especialmente las violaciones de la legislación laboral relacionada con la libertad sindical y la negociación colectiva.

Seguimos comprometidos a trabajar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en el país. Instamos al Gobierno a aplicar estas recomendaciones en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Desde 2013, la CSI ha estado trabajando en asociación con el sindicato del sector privado más antiguo de Guatemala. Ese sindicato de trabajadores bananeros fue, durante varios años, uno de los más perseguidos del mundo, con 12 miembros de alto nivel asesinados en un periodo de siete años, incluyendo un dirigente asesinado solo cinco días después de reunirse con el Ministerio de Trabajo para quejarse de acoso. Ninguno de esos asesinatos ha dado lugar a juicios. A pesar de esta traumática historia, el sindicato estaba decidido a fortalecerse aún más y a establecer un diálogo tripartito constructivo con sus empleadores, hasta entonces hostiles, y con el Ministerio de Trabajo, que había fallado a su colega.

Su éxito es una perfecta ilustración del hecho de que el Convenio permite otros derechos fundamentales. Un informe de 2021 mostraba que los trabajadores bananeros sindicalizados de la costa del Caribe ganaban el doble que sus colegas no sindicalizados de otros lugares y trabajaban, de media, 12 horas menos a la semana. Una conclusión notable del informe era que el 58 por ciento de las mujeres de las plantaciones no sindicalizadas sufrían acoso sexual en el trabajo, frente a solo el 8 por ciento de las mujeres de las plantaciones sindicalizadas.

Durante la pandemia de COVID-19, en los centros de trabajo sindicalizados, para respetar el distanciamiento, los sindicatos negociaron un transporte especial y la distribución de turnos seguros de los trabajadores en las plantas de embalaje. Pero el 85 por ciento del empleo en el sector bananero se encuentra en la región del sur, donde los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo más precarias y los sindicatos inexistentes.

La marcada diferencia entre los dos grupos de trabajadores pone en peligro los logros de los sindicatos. Una importante multinacional bananera abandonó cinco fincas sindicalizadas en el norte y ahora produce la misma cantidad de fruta que antes se producía en esas

instalaciones del norte en instalaciones subcontratadas —y no sindicalizadas— en el sur. La respuesta sencilla —sindicalizar el sur— se ve obstaculizada por la violenta reacción al anterior intento de introducir sindicatos. En 2007, trabajadores agrícolas en Escuintla se movilizaron para sindicalizarse.

Menos de un año después de la constitución de la organización, un dirigente sindical fue asesinado a tiros. Un mes después, la hija del secretario general del sindicato fue violada por hombres armados presuntamente vinculados a la dirección de la plantación. Las investigaciones sobre estos casos no se han resuelto.

El sindicato se desplomó poco después, y todavía no ha surgido ningún otro que ocupe su lugar en ninguna parte de la región. Como dice una publicación online del sector frutícola, simplemente no es creíble concluir que no hay sindicatos en el sur porque no hay injusticias o mejoras que hacer, los trabajadores no han constituido sindicatos o no se han afiliado a los mismos porque los empresarios desaniman a los sindicatos independientes y los trabajadores temen represalias.

La ausencia de sindicatos en el sur es persistente, y el peligro no ha desaparecido. Hace apenas unas semanas, un dirigente sindical nacional que acababa de participar en una discusión con un empresario del sur sobre la posibilidad de crear una escuela de formación de dirigentes sindicales, recibió amenazas de muerte, al igual que su familia.

A raíz de esto, el sindicato me dijo que el interés del Gobierno por violar nuestros derechos, especialmente en el sur de Guatemala, ha crecido de forma abrumadora. Allí los empleadores no cumplen con las garantías mínimas de nuestro Código del Trabajo y quienes intentan organizar un sindicato son perseguidos y despedidos de sus trabajos, solo por reclamar sus derechos.

Mientras que los intentos de destruir los sindicatos en el norte fracasaron, ahora son capaces de llevar los beneficios de la negociación colectiva a sus miembros. Está claro que en la mayor parte de la industria bananera y en todo el sector privado siguen existiendo demasiadas barreras para trabajar como para afiliarse o constituir sindicatos libremente, lo que perpetúa una cultura de bajos salarios, largas jornadas y abusos.

Miembro trabajador, México - Las y los trabajadores de México expresamos nuestra solidaridad a las y los compañeros trabajadores de Guatemala por los hechos de violencia suscitados hacia los dirigentes de las organizaciones sindicales, actos que laceran y quebrantan los principios de protección a su integridad. Lamentamos que estos acontecimientos sean recurrentes desde hace más de veinte años, pugnamos y solicitamos al Gobierno que mantenga un Estado de derecho que garantice la correcta aplicación, no solo de las normas fundamentales del trabajo, sino de los principios básicos de derechos humanos. En esta conferencia se encuentran nuestros compañeros de Guatemala que han sido víctimas de la violencia, recibiendo amenazas de muerte que han sido denunciadas al Ministerio Público.

Otro de los puntos que vemos con preocupación es el cuestionamiento a la representatividad de la presidencia de una de las centrales sindicales, actitud limitativa de la libertad sindical y contradictoria con la pretensión de implementar un diálogo tripartito para superar las observaciones de los órganos de control de la OIT.

A pesar de que se han tenido diversas mesas de diálogo, estas no han dado los resultados esperados, dando cuenta de que los problemas siguen siendo de fondo y sistémicos. En este sentido, expresamos nuestra preocupación por que estas medidas se queden cortas, ya que, si bien existe una hoja de ruta, su finalidad es resolver los problemas de fondo y no únicamente

servir para la presentación de informes que pueden distar mucho de la realidad que se vive en el sindicalismo del día a día.

La violencia, los ataques por medios de prensa, las intimidaciones contra los sindicalistas deben terminar. La correcta aplicación del Convenio debe de venir acompañada de medidas que garanticen la seguridad de los sindicalistas, sin que sean señalados como malos guatemaltecos por alzar la voz de forma genuina para hacer valer sus derechos laborales.

Creemos que es momento de tomar medidas urgentes que garanticen la protección a los derechos labores y a la libertad sindical, por lo que es importante que el Gobierno acepte una solicitud de una misión tripartita de alto nivel que permita analizar en el propio terreno las violaciones y condiciones en las que los líderes sindicales mantienen en nuestro país hermano.

Miembro trabajador, El Salvador - Estamos ante un caso de un violador serial del Convenio, que además de las numerosas observaciones recibidas por parte de la Comisión de Expertos, esta Comisión de la Conferencia ha discutido en 2011, 2013, 2015, 2016, 2017 y ahora nuevamente. Como se dijo en la discusión del caso del Ecuador «ya no se trata de una discusión técnica o legal», sino de un caso de obstinación política de Gobiernos de distintos signos a lo largo de estos años.

Además de los aspectos legislativos resaltados por la Comisión de Expertos, y a pesar de los datos que aporta el Gobierno, los ataques a los sindicalistas siguen produciéndose con total impunidad. Por ejemplo, la sede del Sindicato de Trabajadores del Órgano Legislativo fue asaltada y quemada, sin que hasta la fecha los autores hayan sido identificados. Además, sus dirigentes sindicales y miembros del comité ejecutivo, junto con otros sindicalistas, han sido despedidos y luego procesados penalmente, al querer dar una conferencia de prensa por denunciar los despidos injustificados.

En fecha 17 de enero de 2019, los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala fueron detenidos junto con otras nueve personas en el marco de una investigación por un supuesto fraude en contra del Estado. El fraude en este caso consistía en un contrato colectivo que, los ahora detenidos, firmaron en su oportunidad con el Ministerio de Salud, en 2013. Este contrato colectivo fue producto de una negociación previa; como tal, contenía tanto derechos como obligaciones para las partes. La Fiscalía Anticorrupción caracterizó como fraude un acuerdo que, en su interpretación, representaba un perjuicio para el Estado a raíz de que este no se hallaba en condiciones de (o no quería) cumplir.

El Gobierno informa que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas continúa realizando esfuerzos exhaustivos de investigación en observancia al Estado de derecho, y resalta una gran inversión en materia de seguridad para los sindicalistas amenazados. Sin embargo, en la actualidad existen más de 25 operadores de justicia, entre jueces y los mismos fiscales, que se encuentran en el exilio por actos intimidatorios y de represión en contra de ellos por ejercer su trabajo, entonces, ni el que debe proteger está protegido.

Para acabar, instamos a esta Comisión a que adopte conclusiones que reflejen la gravedad de este caso, y al Consejo de Administración de la OIT a que retome el establecimiento de una comisión de encuesta para Guatemala.

Miembro trabajador, Estados Unidos - Una vez más, el caso del prolongado incumplimiento del Convenio por parte de Guatemala es objeto de discusión en esta Comisión. A pesar de décadas de compromiso por parte de los mecanismos de control de la OIT y de los proyectos de asistencia técnica, los dirigentes sindicales de Guatemala siguen poniendo sus vidas y medios de vida en grave riesgo.

Desde 2005, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han examinado un flujo constante de graves actos de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos, incluidos numerosos asesinatos, que en su gran mayoría permanecen en la impunidad. A pesar de estos esfuerzos, la violencia y las amenazas continúan con otros nueve dirigentes sindicales asesinados en 2020 y 2021. Anteriormente nos enteramos de las amenazas contra el Sr. Carlos Mancilla, contra él y su familia. Esto es especialmente alarmante ya que el Sr. Mancilla es el Presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical de Guatemala, a la que se le ha encomendado la tarea de ayudar a implementar la hoja de ruta de 2013.

Más allá de la cuestión de la violencia, el Gobierno de Guatemala en general no está aplicando eficazmente sus leyes laborales relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva.

En su presentación a la Comisión de Expertos en relación con este caso, los sindicatos de Guatemala identificaron 90 casos distintos en los que los empleadores están violando los Convenios núms. 87 y 98 con impunidad. Estos resultados coinciden con un informe de 2017 de un panel de arbitraje independiente que encontró que Guatemala no estaba aplicando efectivamente sus leyes laborales nacionales, como se requiere en el Tratado de Libre Comercio de América Central.

Como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han dicho en numerosas ocasiones, «los derechos sindicales solo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, de presiones o de amenazas de cualquier tipo contra dirigentes y afiliados sindicales». Lamentablemente, Guatemala sigue incumpliendo esta obligación esencial.

En consecuencia, volvemos a pedir al Gobierno que adopte medidas urgentes para hacer frente a las amenazas y la violencia contra los sindicalistas y abordar todas las demás recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, España - Observamos con profunda tristeza y decepción cómo la labor que la OIT ha llevado a cabo durante años en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo está siendo menospreciada. A pesar de la asistencia técnica ofrecida por la Oficina y de las reiteradas peticiones de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical, de esta Comisión y del propio Consejo de Administración, el Gobierno de Guatemala continúa sin tomar las medidas necesarias para adecuar la legislación y la práctica a las disposiciones del Convenio.

El Gobierno sigue obstaculizando la inscripción y registro de organizaciones sindicales, la ejecución de las sentencias sobre despidos antisindicales, el desarrollo de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. Asimismo, se continúa sin hacer lo suficiente para poner fin a la grave situación de violencia y acoso que padecen los miembros sindicales y sus familias.

El movimiento sindical en Guatemala sufre una intolerable política de terror y represión, la cual no solo se ha perpetuado a lo largo del tiempo, sino que se ha recrudecido en los últimos años. Las personas sindicalistas son detenidas y encarceladas ilegalmente; son secuestradas y asesinadas; son señaladas, descalificadas y expuestas públicamente por los medios de comunicación, y son amenazadas de muerte por defender unas mejores condiciones de vida y de trabajo, como así lo ha sido recientemente el compañero Carlos Mancilla al que trasladamos nuestra solidaridad, apoyo y respeto.

Frente a la inacción e indiferencia por parte del Gobierno de Guatemala a las reiteradas y graves violaciones del derecho a la libertad sindical, es el momento de que esta Comisión

proporcione una respuesta firme y contundente. Por este motivo, solicitamos a la Comisión que invite al Consejo de Administración a nombrar una misión tripartita de alto nivel que examine la no aplicación del Convenio núm. 87 por parte del Gobierno de Guatemala.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de industriALL Global Union, que es una federación sindical internacional que representa a más de 50 millones de trabajadores en los sectores de minería, energía y manufactura en todo el mundo, incluida Guatemala. Como fue mencionado anteriormente por los miembros del Grupo de los Trabajadores, Guatemala se encuentra en un momento en que los derechos fundamentales de los trabajadores están siendo violados a través de amenazas, e intimidaciones que seriamente obstaculizan el pleno ejercicio del Convenio. Evidentemente hay un gran ataque contra los dirigentes sindicales que continúa día a día mientras defienden el derecho de los trabajadores.

Quiero mencionar aquí algunos ejemplos concretos sobre el terreno de cómo los trabajadores no pueden hacer uso de la libertad sindical. El sindicato afiliado a IndustriALL, la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares de Guatemala (FESTRAS) y uno de sus sindicatos de base tuvo un conflicto laboral de ocho años con la filial guatemalteca de una empresa siderúrgica con sede en Luxemburgo. Se inició un proceso de denuncia ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) porque la empresa se negó a reconocer y negociar con el sindicato en Guatemala.

Finalmente, después de ocho años, el sindicato local logró registrar el primer convenio colectivo sobre condiciones de trabajo. Una vez más, se necesitaron ocho años para llegar a un convenio colectivo durante el cual los trabajadores sufrieron mucho, ya que no existe en el país un entorno propicio que garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Lamentablemente, nuestro sindicato afiliado, FESTRAS, ha informado a IndustriALL que otro de sus afiliados de base sigue enfrentando violaciones de los Convenios núms. 87 y 98. En la filial de una empresa multinacional con casa matriz en Corea del Sur, la empresa no respeta el derecho a la libertad de asociación. Hace dos semanas, la empresa cerró sus operaciones y despidió a varios de los trabajadores con el propósito de impedir la afiliación sindical. Es preciso agregar que los trabajadores de la empresa coreana han buscado ubicarse en maquilas del sector. Además, la filial de la empresa multinacional utiliza la violencia física, psicológica, intimidación y amenazas contra el sindicato local. La secretaria general del sindicato local fue hostigada y recibió además amenazas de muerte, por lo que se coordinó su salida de emergencia del lugar donde vivía con sus hijos menores ubicándola en un lugar seguro.

Hay otro sector en la economía guatemalteca donde la libertad sindical es prácticamente imposible, y donde existe una inmensa presión contra los sindicatos: es el sector de la maquila. Los trabajadores del sector de la maquila generalmente temen que las empresas puedan tomar represalias contra ellos si deciden afiliarse a un sindicato. A menudo son intimidados, amenazados, incluidos en listas negras e incluso despedidos.

Instamos entonces al Gobierno de Guatemala a tomar medidas inmediatas que resulten en la creación de un entorno propicio para que los trabajadores ejerzan su derecho fundamental, la libertad sindical, con plazos claros y en conformidad con el Convenio.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Deseo iniciar reiterando que el Gobierno de Guatemala lamenta profundamente las muertes violentas de todas las personas que se dan en nuestro país, incluyendo las de las y los sindicalistas.

Acto seguido, quiero hacer uso de la palabra para manifestar que he escuchado con detenimiento e interés las intervenciones de los honorables representantes de los sectores empleador, trabajador y Gobierno, y señalar que, no obstante, nos ha tocado levantarnos de la crisis que nos deja la pandemia de COVID-19, sumada a desastres naturales como las tormentas Eta e Iota, encarar con entereza nuestras economías y observar a aquellos, los menos favorecidos en el crecimiento económico y aún con secuelas de la pandemia, el Gobierno de Guatemala ha mantenido y mantiene el compromiso de redoblar esfuerzos para atender las observaciones de la Comisión de Expertos y actuar con determinación en las acciones que permitan avanzar en el cumplimiento del Convenio. Así también confiamos en que, como referido en su momento, ante representantes del sector trabajador y del sector empleador, reconocemos y reafirmamos que es necesario enfocar los esfuerzos tripartitos en una dinámica nacional como una ruta estratégica a mediano y largo plazo, que trascienda el corto plazo con el que se ha venido discutiendo en los órganos de control de la OIT, y permita obtener resultados sostenibles.

Sabiendo que los procesos de generación de confianza y los resultados mismos de estos procesos conllevan un tiempo que puede extenderse más de lo deseado. Sin embargo, debemos continuar esforzándonos en afrontar los retos que tenemos por delante, como lo es nuestra historia nacional reciente, donde se suma la divergencia en determinados puntos. Resaltando, que lo más importante es privilegiar el diálogo tripartito, el diálogo social y la oportunidad que este espacio nos ofrece a los tres sectores que conformamos la honorable Comisión Nacional Tripartita de Relacionales Laborales y Libertad Sindical, en que su fortaleza es que, más allá de alcanzar acuerdos, podamos seguir dialogando y avanzando en acciones concretas en el cumplimiento de la hoja de ruta como lo hemos venido informando, esfuerzos que se materializan, como ya lo indiqué, en acciones concretas, como por ejemplo, el Acuerdo núm. 288 del Ministro de Gobernación, quien por instrucciones del Presidente de la República, el Doctor Alejandro Giammattei, firmó el 3 de junio y fue publicado el día de hoy, reiniciando así la operación de la instancia de análisis de ataques a líderes sindicales y sindicalistas, con lo cual enfocamos ese análisis priorizando a nuestros líderes sindicales y sindicalistas y así evitar nuevamente lamentables casos como el del presidente de la Comisión Nacional Tripartita, el Sr. Carlos Mancilla, a quien se le asignaron de forma ágil medidas de protección personal.

En observancia de la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, la Declaración de Filadelfia, nuevamente y respetuoso me permito reiterar el compromiso del Estado de Guatemala en el cumplimiento de los convenios internacionales y especialmente en los convenios fundamentales de la OIT, de los que se ha indicado su constante avance recordando que la lección más importante que se ha obtenido del proceso de la hoja de ruta, que como ya se mencionó, data de años atrás, y sus indicadores clave propuestos tripartitamente desde 2015, es la necesidad de construir confianza y consolidar un verdadero diálogo social para nuestro país acompañado de muestras constantes de voluntad política que han trascendido cambios de Gobierno y de quienes dirigen a cada una de las instituciones que tienen responsabilidades en la hoja de ruta, en el cumplimiento de esta y en los resultados de cada uno de sus indicadores claves. Lo cual se ha informado ante el Consejo de Administración de la OIT y se continuará informando bajo el programa de asistencia y cooperación técnica, disposición referida en su 340.ª reunión de noviembre de 2020, en observancia al acuerdo nacional tripartito firmado en noviembre de 2017 en Ginebra, Suiza.

Previo a concluir, y porque considero que las circunstancias lo ameritan, me quiero referir a uno de los puntos que se ha tocado previamente, y quiero hacer y reiterar que el Gobierno de Guatemala en ningún momento ha intentado interferir ni cuestionar los procesos internos

de organizaciones sindicales de trabajadores ni de empleadores. Únicamente ha intentado dejar sentadas bases para que se respeten los principios que inspiran las instituciones democráticas, las decisiones y procesos internos de las organizaciones en cuanto a su representatividad de conformidad con los principios establecidos en el mismo Convenio. El Estado de Guatemala tiene el compromiso de evitar y sancionar cualquier hecho de violencia, sobre todo si parten de discriminación antisindical.

Nuestra historia reciente transita desde los obstáculos que impone una desigualdad social dentro del contexto de una economía globalizada, hasta la persistencia de causas históricas vinculadas a la transición de una sociedad de conflicto a una sociedad democrática, que condicionan los actos creíbles en la consolidación institucional que garantiza el respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva y empiezan por la aceptación y práctica de los aspectos básicos que sustentan todo este sistema, como lo es el de la institucionalidad de la representatividad, tanto de las organizaciones de trabajadores como las de los empleadores.

La verdadera base democrática de la práctica libre y voluntaria de las organizaciones de trabajadores solo será posible cuando el fortalecimiento de las mismas, a través de procesos de afiliación lo suficientemente amplios, constituya una práctica aceptada por la sociedad como un mecanismo que garantice el desarrollo de relaciones sociales democráticas y una economía estable, productiva y sobre todo incluyente. Solo así, la justicia social, como anhelo de esta organización en las relaciones laborales y principio constitucional de la República de Guatemala, podrá ser una realidad; lo que implica que, hablar sobre el tema de forma transparente y directa, no significa cuestionar sino la necesidad de abordarlo como parte sustancial de los procesos democráticos.

Nuestra hermosa Guatemala está atenta a que tripartitamente se alcancen consensos que presenten soluciones a las necesidades y preocupaciones de la población guatemalteca en el mundo laboral. Sin duda alguna debemos reconocer la importancia de continuar con el diálogo social y mostrar signos de humildad en requerir ayuda cuando es necesaria. En ese sentido, reitero nuestro firme deseo en que haya más países que contribuyan financieramente al programa de asistencia y cooperación técnica que seguramente coadyuvará a los esfuerzos que refleja el Gobierno. No me resta más que alentar a mis compañeros constituyentes de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, a que resolvamos las cuestiones relativas a las relaciones laborales y a la libertad sindical, y a los países respaldarnos y apoyar la continuación del diálogo constructivo y resultados que nos permitan seguir informando ante el Consejo de Administración de la OIT, en el marco del programa de cooperación técnica.

Miembros trabajadores - Lamentablemente, las respuestas proporcionadas por el Gobierno de Guatemala no han calmado nuestra profunda preocupación por la difícil situación de los trabajadores y sindicalistas en el país. Lamentamos también que el portavoz del Grupo de los Empleadores haya afirmado ver signos de progresos. Mientras haya un solo asesinado en Guatemala no es decente hablar de progreso. Miembros trabajadores nunca harán concesiones en este punto.

Miembros trabajadores deploran, en los términos más enérgicos, la falta de voluntad del Gobierno para hacer frente de una vez por todas a los numerosos asesinatos antisindicales y a los actos de violencia y acoso, a la situación de impunidad que caracteriza estos crímenes y al clima general de violencia y miedo que actúa como un fuerte elemento disuasorio para que los trabajadores ejerzan su derecho a formar y afiliarse libremente a los sindicatos y a defender colectivamente sus intereses.

Guatemala ha sido objeto de numerosas revisiones por parte de los órganos de control de esta casa. A pesar de las recomendaciones formuladas, la situación en el país sigue deteriorándose con nueve líderes y miembros sindicales asesinados en 2020-2021. La investigación y el enjuiciamiento de los numerosos casos de asesinato son, en el mejor de los casos, lentos, pero la mayoría de ellos se encuentran en un punto muerto. Otros actos violentos antisindicales, como agresiones, amenazas de muerte y acoso, simplemente no son investigados por las autoridades. Sobre este punto, los delegados empleadores de Guatemala y Honduras han puesto en cuestión la conexión de estos asesinatos con la actividad sindical. Es, sin duda, una sorprendente coincidencia que todas las personas que mencioné en mi primera intervención fueran sindicalistas.

Guatemala no puede seguir eludiendo sus responsabilidades. La gravedad de los delitos cometidos y la impunidad que los rodea no pueden seguir ignorándose y exigen una acción urgente, decidida y eficaz. Están en juego vidas humanas.

Miembros trabajadores reiteran firmemente que la libertad de asociación no puede ejercerse si no se respetan y salvaguardan plenamente los derechos humanos, en particular el derecho a la vida y a la seguridad personal.

Instamos al Gobierno de Guatemala, en el marco de la cooperación técnica con la OIT a: investigar todos los actos de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos, incluyendo los asesinatos pero también las agresiones, las amenazas físicas y de muerte, la intimidación y el acoso, con el fin de determinar las responsabilidades y castigar a los autores e instigadores de estos actos, teniendo plenamente en cuenta las actividades sindicales de las víctimas en las investigaciones; proporcionar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes y miembros de los sindicatos que se encuentren en situación de riesgo con el fin de evitar nuevos actos de violencia antisindical, aumentando el presupuesto de los programas de protección de los miembros del movimiento sindical para que los protegidos no tengan que financiar personalmente ninguno de los costes asociados; eliminar los diversos obstáculos legislativos a la libre creación de organizaciones sindicales y revisar los procedimientos de solicitud de registro; garantizar que las sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales sean efectivamente cumplidas; adoptar las medidas necesarias para la difusión efectiva de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en los medios de comunicación nacionales, y dejar inmediatamente de estigmatizar y denigrar a través de los medios de comunicación a los funcionarios sindicales, a sus organizaciones y a los convenios colectivos.

En cuanto a las numerosas cuestiones legislativas planteadas desde hace tiempo por la Comisión de Expertos, miembros trabajadores subrayan que el marco legislativo actual obstaculiza gravemente el ejercicio del derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos en el sector público, a nivel sectorial y en las pequeñas empresas, que representan la inmensa mayoría de las empresas de Guatemala. La legislación también impone restricciones indebidas al derecho de huelga.

Lamentamos la falta de avances en la adecuación de la legislación nacional al Convenio e instamos al Gobierno de Guatemala a que modifique la legislación en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con el Convenio y las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Exhortamos al Gobierno a aceptar, antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos, una misión tripartita de alto nivel. Y, dada la gravedad de los hechos aquí comentados, solicitamos que este caso figure con un párrafo especial en las conclusiones de la Conferencia.

Miembros empleadores - Nosotros vemos que hay significativos elementos para llegar a unas propuestas que a continuación haré. Pero, antes quisiera destacar del mensaje del señor Ministro la referencia a un Acuerdo Ministerial núm. 288 que fue publicado el 3 de junio, en donde se crea la instancia de análisis de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas. Y, nos parece una excelente noticia. Sin embargo, en el marco de la OIT donde hay espacios de carácter tripartito nos hubiera gustado que en dicha disposición, también haya la posibilidad de la participación de representantes del sector empleador.

En segundo lugar, nos gustaría congratular la decisión de un acuerdo con la Unión Europea como lo manifestó la distinguida representante de esa unión, para que se fortalezca la institucionalidad y el desarrollo de los programas, que ya ha anunciado el propio Gobierno de Guatemala.

En tercer lugar, y no podría dejar de hacerlo, mencionar que ha habido progresos no significa que está todo superado. Efectivamente, es como cuando un paciente, que estaba en cuidados intensivos, sale a cuidados especiales y después sale a su casa a acabar de recuperarse, no significa que haya un estado pleno de salud, pero, sí, ha significado que haya mejoría. Y, efectivamente, nosotros constatamos con todos los detalles que expliqué, que ha habido mejorías. Y particularmente, quiero recordar lo que manifestó el representante de los empleadores de Guatemala en el sentido de que en la última década con cifras oficiales se han presentado más de 60 000 asesinatos en Guatemala. Nos conmueven todas esas vidas, las vidas de los representantes de los trabajadores pero también probablemente muchas otras vidas en donde, hay seguramente, y nosotros no traemos lista, empleadores en Guatemala.

El ejercicio de la libertad sindical solamente puede desarrollarse en un ambiente exento de violencia, de intimidaciones o de amenazas de cualquier tipo. Por eso, los Gobiernos deben asegurar que efectivamente las libertades se ejerzan de esa manera. Y es por eso que nosotros creemos que se deben incorporar algunas propuestas: la primera de ellas tiene que ver con parte de lo que en el informe aparece en relación con el ofrecimiento que ha hecho la Fiscalía de ese país, de Guatemala, en relación con que el Ministerio Público puso a disposición de los representantes del sector trabajador desde el 29 de noviembre de 2021, reuniones semanales asignándole a la Fiscalía General de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas la posibilidad de hacer reuniones, y directamente los viernes de cada semana atender casos relacionados. Y, nos informan que hasta la fecha de este informe no había habido ninguna reunión por parte de los trabajadores.

Una primera propuesta nuestra es invitar y alentar a los trabajadores y sus organizaciones a que acudan a instancias de esta naturaleza que se están ofreciendo por las autoridades públicas de Guatemala.

En segundo lugar, y en relación con los hechos de violencia que nos conmueven, nosotros creemos que se deben investigar todos los actos de violencia contra líderes sindicales y contra sindicalistas con miras a determinar los responsables y a sancionar a todos los perpetradores e instigadores de dichos actos. También nos parece que debe proveerse, y de manera pronta, una efectiva protección a todos los líderes sindicales y a los miembros de los sindicatos que puedan estar en riesgo, de cara a prevenir cualquier futuro acto de violencia antisindical.

En tercer lugar, nos parece importante alentar al Gobierno a que dentro del programa de asistencia técnica con el que cuentan se desarrolle un diálogo nacional con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. De forma que se hagan progresos y que se faciliten los procesos del registro de los sindicatos en Guatemala.

En cuarto lugar, nos parece importante que se pueda hacer una difusión mediante una campaña sobre un reconocimiento de la libertad de asociación y de la negociación colectiva en los medios de comunicación dentro del más alto espectro.

Finalmente, mencionar que, de parte del Grupo de los Empleadores, habrá el interés de hacer seguimiento a través del Consejo de Administración, a través de los reportes posteriores a los que está comprometido el Gobierno de Guatemala, para hacerle seguimiento a la hoja de ruta.

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 y lamentó profundamente los persistentes actos de violencia general y la violencia contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, incluidos los asesinatos y las agresiones físicas, así como la cultura de impunidad que prevalece en el país.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pide al Gobierno de Guatemala que, en consulta con los interlocutores sociales, tomara las siguientes medidas:

- **investigar sin demora todos los actos y amenazas de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos con el fin de identificar y comprender las causas profundas de dicha violencia, tomando en consideración sus actividades sindicales como motivación, y determinar las responsabilidades y castigar a los autores;**
- **proporcionar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes y miembros de los sindicatos que estén amenazados, aumentando el presupuesto para dichos programas, y garantizar que las personas protegidas no tengan que asumir personalmente ningún coste derivado de dichos programas;**
- **eliminar los diversos obstáculos legislativos a la libre constitución de organizaciones sindicales, en consulta con los interlocutores sociales, y resolver la tramitación de las solicitudes de registro;**
- **garantizar que las decisiones judiciales de reincorporación al empleo tras los despidos antisindicales se ejecuten sin demora;**
- **aumentar la visibilidad de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical en los medios de comunicación y garantizar que no se estigmatiza a los sindicatos, sus dirigentes y los convenios colectivos;**
- **poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio, en consulta con los interlocutores sociales, y**
- **redoblar los esfuerzos para aplicar plenamente la hoja de ruta adoptada el 17 de octubre de 2013, en consulta con los interlocutores sociales.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para dar pleno efecto a estas conclusiones.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2022, presente a la Comisión de Expertos una memoria que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Me permito reiterar el compromiso de Guatemala de continuar velando por el cumplimiento del Convenio, y redoblar los esfuerzos no solo para seguir construyendo un diálogo más maduro entre los sectores que conformamos la Comisión Nacional Tripartita sino también para dar muestras firmes de los avances que hemos hecho en la hoja de ruta; y que podamos, como país, construir confianza entre los sectores involucrados a nivel nacional e internacional a fin de que pueda lograr ver ese compromiso de avances, del cual hemos venido informando, en todos los espacios que nos ha señalado la OIT.

Por lo anterior, tomamos nota y atenderemos las conclusiones que se acaban de presentar en este espacio.

Hungría (ratificación: 1957)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Como explicó Hungría en 2021-2022, durante el examen del caso núm. 3399 ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) fueron consideraciones prioritarias en el desarrollo de la legislación nacional objeto de examen.

Los marcos reguladores nacionales húngaros de los derechos colectivos de los trabajadores están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. El artículo VIII, 2) y 5) de la Ley Fundamental de Hungría, garantiza la libertad sindical, y en su artículo XVII, se declara el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. La Ley VII de 1989 sobre las huelgas contiene las normas de garantía detalladas correspondientes. Sin embargo, según sus disposiciones sobre las huelgas ilegales, no existe el derecho de huelga en determinados organismos administrativos públicos que desempeñan funciones de administración pública. La Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica (en adelante, Ley sobre la relación de los servicios de atención médica) regula en consonancia con estas disposiciones, lo que también permite los convenios de la OIT. (Cabe señalar aquí que, en virtud del artículo 298, 4) de la Ley I de 2012 sobre el Código del Trabajo, el código general de derecho del trabajo de Hungría, una ley puede —con respecto a las especificidades sectoriales y profesionales— apartarse de las disposiciones del Código del Trabajo, y esto es también la base para el establecimiento de normas que difieren de las normas generales, como el artículo 15, 10) de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica para los prestadores de asistencia sanitaria sujetos a la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica).

Como se ha explicado anteriormente, la legislación sectorial está en consonancia con la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, que, entre otras cosas, brinda orientaciones para una interpretación más precisa del artículo 6 del Convenio núm. 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y que, en el caso del sector sanitario, considera principalmente el párrafo 576 como guía.

Sobre esta base, el derecho de huelga puede restringirse o prohibirse en la administración pública para los funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, los servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población). El Convenio núm. 98 de la OIT, en su artículo 6, establece que «El presente Convenio

no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto».

El artículo 15, 1) de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, crea la posibilidad de conciliar los intereses de los proveedores de servicios sanitarios y de las personas con una relación de servicios de atención médica, de negociar la resolución de conflictos y de alcanzar acuerdos adecuados —teniendo en cuenta el principio de seguridad de la prestación de la asistencia sanitaria—, con la participación del Gobierno, las organizaciones nacionales de representación de los intereses sectoriales y las organizaciones nacionales de representación de los intereses de las personas con una relación de servicios de atención médica en un grupo de negociación del Foro de Conciliación de los Intereses de los Servicios de Salud (en adelante, el HSIRF). La competencia del HSIRF abarca las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo y las condiciones laborales de las personas con una relación de servicios de atención médica que trabajan en el sector de la salud.

En Hungría, los convenios colectivos del sector sanitario solían ser muy heterogéneos. Al redactar la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, el objetivo del legislador era, entre otros, crear un sistema transparente y uniforme para los trabajadores y prestadores sanitarios de las instituciones sanitarias estatales y municipales, mediante el establecimiento de una relación de servicios de atención médica. Por este motivo, los convenios colectivos heterogéneos fueron sustituidos por una regulación a nivel legislativo, ya que el decreto de aplicación de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica incorporó el contenido del convenio colectivo sectorial para la mayoría de los hospitales. El capítulo 6 del Decreto gubernamental 528/2020 (XI. 28.) de aplicación de la Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica —«Normas específicas relativas al tiempo de trabajo de una persona en una relación de servicios de atención médica»— contiene las disposiciones del convenio colectivo multiempresarial celebrado por el Centro Nacional de Servicios de Atención Médica con el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría, facilitando así la garantía de aplicación de las disposiciones favorables a los trabajadores sanitarios y a los prestadores de servicios de salud de manera uniforme, en lugar de variar de una institución a otra.

El Gobierno de Hungría sigue dando importancia y promoviendo la representación de los intereses de los prestadores de servicios de salud y de los trabajadores sanitarios, y seguirá brindando oportunidades para la representación de los trabajadores sanitarios, a través de los foros de conciliación de intereses con la participación de los sindicatos.

El enfoque establecido en el Acuerdo de Asociación Estratégica entre el Ministerio de Capacidades Humanas, el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Ambulancias, sirve de guía para las negociaciones y el desarrollo posterior de un entorno legislativo adecuado.

El Gobierno de Hungría —manteniendo los compromisos asumidos en enero de 2022 en respuesta a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT— examina en la actualidad las posibles direcciones de la revisión de la legislación vigente y seguirá garantizando que el principio de consulta con los órganos representativos de los trabajadores y de los empleadores pertinentes se respete plenamente en cualquier otra medida prevista.

Es importante señalar que no se han producido cambios en la legislación —sobre todo, teniendo en cuenta las elecciones parlamentarias de abril de este año, debido a las cuales se ha suspendido el proceso legislativo— desde que se formularon las recomendaciones. No obstante, el Gobierno mantendrá informada a la OIT de los progresos realizados, de conformidad con las recomendaciones.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Soy el recién nombrado Secretario de Estado de Industria y Empleo del Ministerio de Tecnología e Industria y quisiera comenzar mi intervención informando a la Comisión de que, tras las elecciones parlamentarias de Hungría, de abril de 2022, se está formando el nuevo Gobierno. La transformación de la estructura del Gobierno no ha concluido y la cartera de políticas de empleo también está sufriendo cambios.

En la reunión de la Comisión de hoy, represento al Gobierno de Hungría y quisiera pedir a la Subsecretaria de Estado de Política de Empleo, que presente la declaración del Gobierno húngaro.

Otra representante gubernamental - En primer lugar, quisiera confirmar el firme compromiso del Gobierno de Hungría de cooperar eficazmente con la Oficina de la OIT, así como de cumplir plenamente sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT.

Hungría prepara cada año sus memorias nacionales sobre la aplicación de los convenios ratificados. Sin embargo, lamentablemente, el año pasado enviamos las memorias más tarde del plazo previsto. En consecuencia, la Comisión de Expertos no pudo examinar nuestras memorias, ni nuestros comentarios sobre sus notas y observaciones anteriores. Para evitar esta situación, haremos todo lo posible para enviar nuestras memorias nacionales a tiempo en el futuro.

La memoria nacional sobre la aplicación del Convenio, que es el tema de nuestro debate de hoy, ha sido preparada y presentada a la Oficina por escrito el 5 de diciembre de 2021. En la memoria, que también fue discutida con los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de la OIT, hemos proporcionado información detallada sobre los últimos avances de la legislación nacional pertinente y hemos reaccionado a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Hoy, en el marco de la Comisión, quisiera presentar estas opiniones y comentarios.

La Comisión de Expertos ha solicitado los comentarios del Gobierno sobre las observaciones del Foro para la Cooperación de los Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de la Colección Pública y de la Cultura Pública sobre el proceso legislativo relativo al estatuto de los trabajadores de la cultura. A este respecto, observamos que los cambios en el mundo del trabajo en los últimos treinta años, así como la diferenciación de algunas profesiones y la normativa específica que las regula, han vaciado de manera significativa la Ley sobre el Estatuto Jurídico de los Funcionarios, que en muchos aspectos no ha seguido el ritmo de los cambios en el mercado de trabajo y la legislación laboral.

En consecuencia, en 2020 se ha aprobado la Ley de Transformación del Estatuto Jurídico de los Empleados de las Instituciones Culturales como Funcionarios Públicos (la Ley), que convierte el estatuto de los funcionarios del sector cultural en una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, creando así un estatuto jurídico y unas condiciones de trabajo uniformes para ellos. La nueva legislación también ha reformado su sistema salarial, con la garantía de que las condiciones salariales generales de los empleados afectados no podrán ser menos favorables que las previstas anteriormente.

Por lo tanto, paralelamente al cambio de estatuto de los empleados del sector cultural, el Gobierno ha concedido a los profesionales de la cultura un aumento salarial del 6 por ciento en 2020, con el objetivo de garantizar el reconocimiento financiero de su trabajo.

Antes de que se tomara la decisión de cambiar el estatuto legal de los empleados del sector cultural, el sector cultural hizo preparativos serios durante aproximadamente un año y medio, para elevar los salarios de los profesionales empleados en el sector a un nivel superior.

El Gobierno presta especial atención a las condiciones salariales de los empleados afectados por el cambio legal. Los aumentos salariales introducidos en 2020, 2021 y 2022 contribuyen a la realización efectiva de las tareas culturales, ayudan a mantener a quienes trabajan en el sector cultural en la trayectoria profesional y ayudan a los jóvenes a encontrar una profesión en el sector.

Quisiera destacar que se iniciaron varias discusiones con la participación de los representantes del sector cultural en relación con esta reforma, durante las cuales se estableció que la relación jurídica de los funcionarios públicos es una carga para los responsables de las instituciones y debe ser reformada. El 27 de mayo de 2020, el Consejo Nacional de la Función Pública y la Conciliación también celebró una discusión sobre la Ley y el Gobierno proporcionó información sobre la transición del estatuto jurídico y el aumento de los salarios.

Pasando ahora a la cuestión del umbral de representatividad y la negociación colectiva en Hungría, quisiera informar a la Comisión sobre lo siguiente.

En relación con las observaciones sobre la representación sindical y el derecho a negociar convenios colectivos, cabe destacar que, con la entrada en vigor del Código del Trabajo en 2012, la regulación de la capacidad de celebrar convenios colectivos se basa en un concepto diferente, en comparación con la normativa anterior. Su objetivo es simplificar las normas que regulan la capacidad de negociación colectiva del sindicato. Para ello, la regulación se basa en el umbral del 10 por ciento de conformidad con el mencionado artículo del Código del Trabajo, que constituye un requisito unificado en términos de capacidad de negociación colectiva. El objetivo era garantizar que un sindicato con suficiente apoyo pudiera suscribir un convenio colectivo, y evitar la fragmentación de la representación de intereses a la hora de realizar la negociación colectiva y establecer el convenio colectivo.

En relación con el comentario sobre las restricciones legales a las libertades sindicales de la coalición, observamos que se deben tener en cuenta las disposiciones relativas a la negociación colectiva. De conformidad con dicho artículo del Código del Trabajo, los sindicatos con capacidad de negociación colectiva pueden concluir un convenio colectivo de forma conjunta. En consecuencia, si hay más sindicatos con capacidad de negociación colectiva en la empresa, tendrán derecho a concluir el convenio colectivo conjuntamente. Esto significa que una declaración legal para la celebración de un convenio colectivo solo puede ser válidamente concluida por todos los sindicatos.

El umbral del 10 por ciento para cada sindicato en cuestión, es también una condición para la negociación colectiva conjunta, que sirve para garantizar un apoyo suficiente. Por lo tanto, el Código del Trabajo no permite la negociación colectiva de los sindicatos con una representación inferior al 10 por ciento, ya que esto aumentaría la fragmentación de la representación de intereses.

Además, el Código del Trabajo prevé el derecho de una federación sindical a concluir un convenio colectivo con un empleador (o varios empleadores), en virtud de una disposición especial. Por lo tanto, una federación sindical tiene derecho a celebrar un convenio colectivo, si al menos una de sus organizaciones miembro representada por el empleador cumple la condición de suscribir un convenio colectivo y sus organizaciones miembro le autorizan a hacerlo. Por consiguiente, el Código del Trabajo permite que el sindicato representado no negocie ni

celebre una negociación colectiva con el empleador directamente, sino a través de una federación sindical a la que pertenezca el sindicato representado por el empleador.

En cuanto a la cuestión de si el umbral de representación se aplica a los convenios colectivos, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, cabe destacar que el Código del Trabajo no regula la celebración de convenios colectivos a nivel sectorial. Sin embargo, según las normas pertinentes del Código del Trabajo, se deduce que, en el caso de un convenio colectivo celebrado en el lugar de trabajo, a nivel de empresa o por más empleadores, como en un sector o subsector, el umbral del 10 por ciento se aplica como condición legal.

En cuanto al comentario sobre los derechos de negociación colectiva del comité de empresa, cabe señalar que los comités de empresa no están facultados para celebrar convenios colectivos. Pueden llevar a cabo acuerdos de trabajo que puedan regular un derecho o una obligación derivada de la relación laboral o relacionada con ella, excepto la remuneración. El objetivo de esta disposición es permitir que el acuerdo de trabajo sustituya, al menos parcialmente, a los convenios colectivos, fomentando así la función reguladora del convenio en el lugar de trabajo. Sin embargo, las condiciones para concluir el así llamado convenio colectivo normativo, son que el empresario no esté incluido en el ámbito de aplicación de ningún convenio colectivo y que no haya representación sindical en la empresa.

Con respecto a la observación de la Comisión de Expertos sobre la Autoridad sobre Igualdad de Trato, quisiéramos indicar que la función de la Autoridad fue asumida por el Comisario de Derechos Fundamentales, a partir del 1.º de enero de 2021. En consecuencia, la lucha contra las violaciones de la igualdad de trato la lleva a cabo ahora un organismo constitucional con un personal que no ha cambiado, sin comprometer el alto nivel de conocimientos técnicos. El comisario actúa en los procedimientos administrativos en las materias especificadas en la Ley de Igualdad de Trato, de acuerdo con las normas de procedimiento pertinentes.

Es importante destacar que el Comisario de Derechos Fundamentales ha asumido todas las responsabilidades de la Autoridad sobre Igualdad de Trato, incluidas las competencias administrativas, por lo que el comisario puede adoptar una decisión vinculante e imponer sanciones. Las sanciones pertinentes, que se han establecido en consonancia con las directivas de la Unión Europea en cuestión, no han cambiado.

Entre 2017 y 2021, la Autoridad investigó 17 quejas, en las que el solicitante se quejaba de haber sido discriminado por su empleador debido a su afiliación o actividad sindical. En la mayoría de los casos, la discriminación supuso la finalización de la relación laboral, y en varios casos también se reclamó el acoso a los miembros del sindicato y la desventaja relacionada con una prestación. Hubo un caso en el que el demandante se quejó de que no había sido contratado por su empleador debido a su actividad sindical anterior. Se tomaron decisiones sobre cuestiones de fondo en 8 de los 17 casos, y no se pudo establecer ninguna infracción en ninguno de ellos.

En relación con la competencia de la Autoridad sobre Igualdad de Trato, cabe mencionar que investiga la discriminación basada en características de protección, incluidas las actividades realizadas en el sindicato relacionadas con la representación de intereses. Sin embargo, la Autoridad no tiene competencias para investigar todas las violaciones vinculadas con la representación de los trabajadores y el derecho de sindicación. En estos casos, la Autoridad informa a los solicitantes de los recursos disponibles.

La Comisión de Expertos solicitó información sobre las sanciones y las consecuencias legales determinadas por la Autoridad sobre Igualdad de Trato. Según la interpretación

jurídica coherente de la Autoridad, la consecuencia jurídica de ordenar el cese de la infracción, no se extiende a la reincorporación en el puesto. Esto está claramente sujeto a los procedimientos judiciales, de acuerdo con un determinado párrafo del Código Laboral. La Autoridad tampoco puede disponer el pago de una indemnización de conformidad con un determinado párrafo del Código del Trabajo. Sin embargo, la Autoridad puede imponer multas y ordenar la publicación de su decisión final.

No obstante, durante el procedimiento ante la Autoridad, las partes podrán acordar un convenio, que podrá, en su caso, prever el restablecimiento de la relación laboral o una compensación económica. Las partes solicitarán a la Autoridad que apruebe el acuerdo mediante una decisión. Los acuerdos que implican el restablecimiento de la relación laboral o las indemnizaciones aprobadas por la Autoridad son poco frecuentes. Es más frecuente que las partes lleguen a un acuerdo fuera del procedimiento y que el o la demandante retire su demanda.

El plazo, fijado por la Ley de Igualdad de Trato, para el procedimiento administrativo de evaluación de la conformidad con el requisito de igualdad de trato, es de 75 días. El periodo de suspensión, el aplazamiento del procedimiento y la omisión o el retraso del cliente, no se incluyen en este periodo. La Autoridad recopiló estadísticas para el año 2017, según las cuales la duración media de los procedimientos administrativos en ese año fue de 157 días, lo que no incluye el recurso judicial. En base a la experiencia, la revisión judicial de una decisión de la Autoridad en materia de empleo suele durar entre uno y tres años.

El Gobierno húngaro tomó nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en el sentido de que son necesarias disposiciones legislativas específicas para prohibir los actos de injerencia por parte del empleador. Como ya ha declarado el Gobierno, creemos que la legislación actual, es decir, las disposiciones de la Ley Fundamental y del Código del Trabajo, garantizan que todas las formas de intervención ilegal contra los sindicatos estén prohibidas en Hungría. En cuanto a las sanciones aplicables en caso de intervención contra un sindicato, el Comisario de Derechos Fundamentales puede aplicar las mismas sanciones que en el caso de que se perjudique el principio de igualdad de trato, o un tribunal puede aplicar la ley basándose en el Código del Trabajo.

Dicho esto, quisiera asegurar a la Comisión que volveremos a considerar las observaciones y examinaremos las experiencias prácticas de la aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Por último, la Comisión de Expertos invita al Gobierno a proporcionar información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores afectados y la proporción de la mano de obra que cubren los convenios colectivos. El reglamento de 2004 sobre las normas detalladas para la notificación y el registro de los convenios colectivos, obliga a las partes contratantes a tomar nota de la celebración, la modificación o la terminación de los convenios colectivos y a cumplir con la obligación de informar sobre los datos relativos a los mismos. El Sistema de Información de las Relaciones de Trabajo (ISLR) es el sistema de apoyo informático para las notificaciones en relación con los convenios colectivos y el registro de los mismos.

Debido a la necesidad de realizar aclaraciones y actualizaciones en los datos relevantes, que actualmente está en curso, podríamos presentar información clave sobre los convenios colectivos para los años comprendidos entre 2017 y 2019. Estos datos se incluyen en detalle en nuestra memoria sobre la aplicación del Convenio.

Miembros empleadores - Quisiéramos comenzar agradeciendo al Gobierno la información proporcionada aquí en nuestra sesión de la Comisión, así como la presentación escrita enviada

el 16 de mayo de 2022. Si bien esto se valora, también debemos señalar que el Gobierno no ha enviado su memoria regular sobre el Convenio a la Oficina, lo que llevó a la Comisión de Expertos a repetir sus comentarios anteriores. El Gobierno parece tener algunos problemas con sus obligaciones de presentación de memorias y observamos que la presentación que el Gobierno proporcionó el 16 de mayo de 2022 no parece estar relacionada con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en sus observaciones en el marco del Convenio. Por lo tanto, confiamos en que el Gobierno enviará en el futuro su memoria regular sobre el Convenio a tiempo y también en línea con su compromiso declarado hoy en su presentación a la Comisión. Además, animamos al Gobierno a que comparta con la Comisión de Expertos la información por escrito que acaba de facilitar a nuestra Comisión.

En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores observan que contienen, entre otras cosas, solicitudes al Gobierno de comentarios e información, incluida una solicitud de comentarios sobre una observación de los sindicatos húngaros en la que se alega que un proceso relativo al estatuto de los trabajadores de la cultura no tuvo en cuenta las obligaciones del Convenio. La Comisión de Expertos solicitó comentarios sobre las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en las que se alegan actos de despidos antisindicales, así como sobre las observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores del Consejo Nacional de la OIT, en las que se denuncian restricciones a la negociación colectiva, por ejemplo, un umbral de representación del 10 por ciento para el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva. La Comisión de Expertos también solicitó información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores afectados y la proporción de la mano de obra que cubren los convenios colectivos.

Teniendo en cuenta las presentaciones del Gobierno, los empleadores señalan que parece haber dos cuestiones principales en nuestra discusión de hoy. La primera cuestión se refiere a los artículos del Código del Trabajo relativos a la indemnización por despido improcedente de miembros o funcionarios sindicales, en particular, el artículo 82 del Código del Trabajo, que establece una indemnización por una cuantía que no exceda de 12 meses de remuneración a los trabajadores, en caso de despido improcedente de dirigentes o afiliados sindicales.

El artículo 83, párrafo 1, según el cual se concede la reincorporación en caso de despidos que violen el principio de igualdad de trato o que violen el requisito de consentimiento previo del órgano superior del sindicato antes del despido de un dirigente sindical y la posibilidad de que la Autoridad sobre Igualdad de Trato, en tales casos, imponga multas en ausencia de disposiciones sobre sanciones por actos de discriminación antisindical contra funcionarios y afiliados sindicales en el Código del Trabajo. A este respecto, la Comisión de Expertos, en su observación, tomó nota con interés de la indicación del Gobierno de que una nueva ley, el proyecto de ley núm. T17998, prevé garantizar, mediante una modificación de la definición de «representante de los trabajadores», que, en caso de despido improcedente, también los responsables sindicales tengan la posibilidad de solicitar su reincorporación. Teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores esperan que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes sindicales, los afiliados sindicales y los representantes elegidos, gocen de una protección efectiva contra cualquier acto que les perjudique por su condición o actividad sindical, incluido el despido, y solicitan al Gobierno que proporcione información sobre la evolución vinculada con la adopción de nuevas disposiciones legislativas a este respecto.

Además, tomando nota también de las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores piden al Gobierno que indique si la Autoridad sobre Igualdad de Trato puede ordenar la reincorporación en un caso de despido antisindical de dirigentes y afiliados

sindicales, que proporcione información sobre si la Autoridad puede ordenar una indemnización y que proporcione información sobre la duración media de los procedimientos ante la Autoridad relacionados con la discriminación antisindical, así como sobre la duración media de los procedimientos judiciales. Acogemos con beneplácito la información que responde a algunas de estas cuestiones proporcionada hoy por el Gobierno y alentamos a que se comunique dicha información detallada por escrito antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos.

La segunda cuestión se refiere a la protección adecuada contra los actos de injerencia, que se regula en virtud del artículo 2 del Convenio. Si bien, según el Gobierno, la Constitución y la legislación nacional vigente son suficientes para proteger y prevenir los actos de injerencia, la Comisión de Expertos expresó sus dudas señalando que las disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley de Igualdad de Trato no comprenden específicamente los actos de injerencia destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de las organizaciones de empleadores o a colocar a las organizaciones de trabajadores bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores por medios financieros o de otro tipo. Tomando nota de esta cuestión, los empleadores solicitan al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores, con procedimientos de recurso expresos acompañados de sanciones eficaces y suficientemente disuasorias. Los empleadores consideran que la forma de aplicar, sin embargo, las obligaciones mencionadas del artículo 2 del Convenio sigue siendo competencia del Gobierno, siempre que este garantice su aplicación efectiva. En opinión de los empleadores, esta flexibilidad se refleja en el artículo 3, que dice: «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes». En opinión de los empleadores, la expresión «organismos adecuados a las condiciones nacionales» podría significar disposiciones legislativas específicas, pero también podría significar otras medidas. Por lo tanto, esta flexibilidad debe ser tenida en cuenta por la Comisión de Expertos al examinar la aplicación del Convenio por parte de Hungría.

Dado que el Gobierno opina que las leyes existentes proporcionan suficiente protección, puede ser útil escuchar al Gobierno en qué basa esta evaluación. ¿Existen, por ejemplo, decisiones judiciales que demuestren que la legislación existente es suficientemente eficaz en la protección contra los actos de injerencia? Los empleadores toman nota de que hoy se han hecho algunos comentarios sobre esta cuestión y esperan seguir analizando la información del Gobierno a este respecto. Los empleadores agradecerían que el Gobierno les facilitara más información y aclaraciones sobre esta cuestión.

Por último, los miembros empleadores señalaron que la discusión de este caso en la Comisión, en su opinión, viene a demostrar una falta de diálogo social a nivel nacional, que incluye, a los empleadores del sector competitivo. Observamos que la paz laboral a largo plazo, las relaciones laborales efectivas y la aplicación, tanto en la ley como en la práctica, de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio, requieren un diálogo social a nivel nacional con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Por consiguiente, aprovechamos esta oportunidad para recordar al Gobierno sus obligaciones a este respecto y alentar un diálogo social nacional efectivo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas a este respecto y en cumplimiento de sus obligaciones laborales internacionales.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación del Convenio en Hungría, país que lo ratificó en 1957. El informe de la Comisión de Expertos señala

que el Gobierno no está cumpliendo con sus obligaciones en virtud del Convenio. Además, la Comisión no ha recibido las memorias del Gobierno y debemos reiterar que todo el sistema de control se basa en la presentación puntual de las memorias por parte del Gobierno. Por ello, instamos al Gobierno de Hungría a que cumpla con sus obligaciones de presentación de memorias a este respecto.

El informe de la Comisión plantea varias violaciones repetidas y graves en la ley y en la práctica que van al corazón de las protecciones que el Convenio otorga a los sindicatos y a sus miembros. En la práctica, encontramos numerosos casos de despidos antisindicales, acoso sindical e intimidación en varios sectores y empresas. Los dirigentes sindicales están siendo despedidos a menudo durante las negociaciones colectivas y la discriminación antisindical está muy extendida. Los trabajadores carecen de una protección adecuada en la ley contra los actos de discriminación antisindical contrarios al artículo 1 del Convenio. El Código del Trabajo no contiene sanciones para los actos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados sindicales. Si bien el Gobierno ha argumentado que la Autoridad sobre Igualdad de Trato puede, en tales casos, imponer multas, no proporcionó a la Oficina información con respecto a la competencia de la Autoridad para ordenar la reincorporación y la indemnización en casos de despidos antisindicales.

La negociación colectiva es un derecho y, junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo. Sin una protección efectiva y significativa contra la discriminación antisindical, la negociación colectiva carece de sentido. Determinar el alcance y el significado del derecho a la negociación colectiva en virtud del Convenio, sin su contexto de derechos humanos y las salvaguardias que se trata de otorgar a los trabajadores cuando se ejerce este derecho, conducirá a una carrera a la baja en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

La Comisión de Expertos ha sido clara al afirmar que el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios, los miembros y los representantes elegidos de los sindicatos gocen de una protección efectiva contra cualquier acto que les perjudique, incluidos los despidos basados en su condición o sus actividades. Los sindicatos, sus miembros y funcionarios deben disfrutar de una protección efectiva contra la discriminación antisindical.

Además, según la legislación actual, los dirigentes sindicales no están incluidos en la definición de representantes de los trabajadores. Esta definición solo abarca a los representantes elegidos. En consecuencia, los dirigentes sindicales no pueden ser reincorporados al puesto de trabajo original en caso de despidos antisindicales. El Gobierno ha expresado su intención de revisar la definición de los representantes de los trabajadores que figura en el artículo 294-1, *e)* del Código del Trabajo para garantizar su aplicación a los dirigentes sindicales. Esperamos que el Gobierno tome las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para garantizar la revisión legislativa de las respectivas disposiciones de la ley.

Los trabajadores también carecen de protección efectiva en la ley contra los actos de injerencia. Las disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley de Igualdad de Trato no prohíben los actos destinados a colocar a los trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de las organizaciones de empleadores o a colocar a las organizaciones de trabajadores bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores por medios financieros o de otro tipo.

Recordamos que el artículo 2 del Convenio contiene el principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra los actos de

injerencia en su constitución, funcionamiento o administración, e instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia y prevean sanciones suficientemente disuasorias.

El derecho a la negociación colectiva también se ve gravemente limitado por los umbrales de representatividad previstos en la legislación nacional. Los sindicatos con menos del 10 por ciento de representación entre los trabajadores no pueden negociar convenios colectivos, ni siquiera con respecto a sus propios miembros. En tales casos, las leyes nacionales permiten que los convenios de negociación colectiva pueden ser celebrados por los consejos de trabajadores. Esto socava la posición de los sindicatos. Además, la ley limita el alcance de la negociación a los derechos derivados de la relación laboral.

Además, los empleadores tienen la facultad de modificar, anular o ampliar unilateralmente el alcance y el contenido de los convenios colectivos, debilitando y socavando todo proceso de negociación colectiva. Esto es claramente incompatible con el Convenio y socava el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como un derecho.

Debemos señalar también a la atención la legislación COVID-19 aprobada por el Parlamento húngaro, es decir, la Ley C de 2020, relativa al personal sanitario y los Decretos gubernamentales núm. 528/2020 y 530/2020. Esta normativa también es objeto de la queja del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 3426. Esta normativa se adoptó en medio de la pandemia de COVID-19, pero en lugar de proteger a los trabajadores sanitarios que luchaban en primera línea de la pandemia, restringieron la libertad sindical y prohibieron la negociación colectiva. A partir del 1.º de enero de 2021, los trabajadores sanitarios no pudieron celebrar convenios colectivos en base al párrafo 15/10 de la Ley C. Además, todos los convenios colectivos en vigor expiraron a partir del 1.º de enero de 2021, en base al artículo 6 del Decreto núm. 530/2020. Estas disposiciones violan gravemente el artículo 4 del Convenio, que exige que el Estado facilite las negociaciones voluntarias entre los interlocutores sociales, con el fin de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y de trabajo.

Por lo general, el contenido de los convenios colectivos se acuerda libre y mutuamente entre las partes del convenio, salvo en circunstancias especiales. Asimismo, el artículo 4 del Convenio deja claro que los procedimientos para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva adecuada a las condiciones nacionales, son responsabilidad del Estado. El Gobierno debe fomentar y promover la negociación colectiva en lugar de socavarla, y pedimos al Gobierno que derogue la normativa mencionada y restablezca el acceso de los trabajadores sanitarios a los derechos fundamentales de sindicación y de negociación colectiva.

Miembro empleador, Hungría - Los empleadores húngaros, como parte de la comunidad europea e internacional de empleadores, defienden firmemente los principios del diálogo social y actúan para ponerlo en práctica. Por ello, pensamos que el cumplimiento de los convenios de la OIT es una base importante de nuestro sistema de diálogo social y de relaciones laborales. Los empleadores lamentan comprobar que Hungría está en la lista de los incumplimientos graves por no haber cumplido con las obligaciones de presentación de memorias a la OIT y que también está hoy en el orden del día de la Comisión por las preocupaciones relacionadas con la aplicación del Convenio, a pesar de que los interlocutores sociales negociaron la memoria sobre la aplicación del Convenio con el Gobierno, en el marco del Consejo Nacional de la OIT. Por alguna razón, el Gobierno no la presentó a la OIT. Por lo que sabemos, la memoria está lista para su presentación, y animamos a nuestro Gobierno a que la apruebe y la presente lo antes posible.

Una vez superados los cambios en el Gobierno a partir de las elecciones del 3 de abril de 2022, creemos que el diálogo social nacional es la forma adecuada de tratar los casos que hoy figuran en el orden del día de la Comisión. Quisiéramos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que los empleadores no se reunieron en torno a estos asuntos en cuestión en el foro nacional tripartito correspondiente. Cuando se trata de negociar la necesaria modificación de la ley, sobre todo del Código del Trabajo, que es la principal fuente legal de los derechos colectivos, el organismo pertinente es el Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno. Como miembros de esta entidad, nos encontramos por primera vez con estas cuestiones en el orden del día de la Comisión y en el informe de la Comisión de Expertos. Este es un mensaje para nuestro Gobierno y también para los sindicatos: si es necesaria alguna modificación de la ley, los empleadores, como representantes del sector empresarial, los miembros húngaros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) están abiertos a entablar negociaciones en profundidad en la forma pertinente de diálogo social. Aunque tengamos diferentes intereses y diferentes opiniones respecto de los casos constantes, pensamos que hablar hoy podría haberse evitado con un diálogo social nacional significativo, ya sea en el mencionado Consejo Nacional Tripartito o en el Consejo Nacional de la OIT.

Para concluir, quisiéramos animar a nuestro Gobierno a intensificar el diálogo social nacional sobre los casos y procesos legales en cuestión, que es el requisito previo de nuestra paz laboral a largo plazo. Quisiera subrayar nuevamente que los empleadores defienden los derechos fundamentales y que estamos abiertos a negociar a nivel nacional.

Miembro trabajador, Hungría - El caso de Hungría sobre la aplicación del Convenio tiene una historia que se remonta a 2012, cuando se adoptó el nuevo Código del Trabajo. Este nuevo Código redujo los derechos colectivos de los trabajadores al nivel mínimo posible regulado en el derecho internacional, principalmente por los convenios fundamentales de la OIT.

A lo largo de los años, estos derechos de nivel mínimo se han debilitado más aún en la legislación y en la práctica. Nuestros derechos colectivos, al igual que el derecho a la negociación colectiva y al diálogo social, el derecho a la protección contra la discriminación antisindical o el derecho de huelga, no se promueven ni protegen realmente en Hungría. No existen sanciones efectivas y disuasorias reguladas en la legislación contra la vulneración de estos derechos, e incluso la organización de un nuevo sindicato es bastante difícil debido a los numerosos obstáculos administrativos impuestos por la legislación para el registro de los sindicatos.

El objetivo del Convenio es apoyar y proteger los derechos colectivos de los trabajadores, en particular su derecho a no ser objeto de discriminación antisindical, y promover la negociación colectiva.

Quisiera destacar algunos ejemplos del debilitamiento de las posibilidades de negociación colectiva y de la situación actual de la discriminación antisindical en Hungría. En relación con la promoción de la negociación colectiva, en virtud del artículo 4 del Convenio, se han adoptado medidas para fomentar y promover el establecimiento y la utilización de mecanismos de negociación colectiva voluntaria. En Hungría, el nivel de cobertura de la negociación colectiva es considerablemente bajo, y solo el 10 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos. Por consiguiente, la promoción de la negociación colectiva es imprescindible para nosotros.

Algunas disposiciones legales, en lugar de promover la negociación colectiva en el lugar de trabajo, que es el nivel de negociación colectiva tradicional en nuestro país, plantean

obstáculos para el ejercicio de este derecho. Tradicionalmente en Hungría, varios sindicatos realizan su actividad en muchas empresas, en particular las empresas más grandes.

Si estos sindicatos no alcanzan por separado el umbral de representatividad para tener derecho a la negociación colectiva, no tendrán el derecho legal de negociar ni concluir convenios colectivos, ni siquiera si crean una coalición o una federación constituida legalmente para alcanzar de manera conjunta este umbral. En esta situación, no habrá sindicatos reconocidos legalmente para la negociación colectiva en la empresa, aunque los sindicatos alcancen juntos el umbral de representatividad. Esto tendrá como consecuencia, de conformidad con la ley, que los comités de empresa, en lugar de los sindicatos, tendrán derecho a negociar y acordar las condiciones de trabajo con el empleador. Esta situación debilita la posición y el respeto de los sindicatos, y socava su posición en el lugar de trabajo. Por consiguiente, esta disposición legal no promueve la negociación colectiva como un derecho tradicional y una prerrogativa exclusiva de los sindicatos.

A nivel sectorial, en estos momentos apenas se han concluido convenios colectivos, por lo que esta realidad muestra que la negociación colectiva sectorial tampoco se está promoviendo realmente.

Era muy perjudicial para los sindicatos que, en el caso de los trabajadores de la cultura y los trabajadores sanitarios del sector público, no se entablara un diálogo social antes de la adopción de nuevas leyes, que cambiaban prácticamente su situación legal y afectaban casi todos los aspectos de sus condiciones de trabajo. Además, los trabajadores sanitarios del sector público, en virtud de esta nueva ley, se han visto privados del derecho a negociar colectivamente; en el marco de su nueva situación legal se les consideraba similares a los funcionarios públicos. Si embargo, su nueva situación es una relación de trabajo especial contemplada como tal en la legislación, sin derecho de negociación. Por lo tanto, la limitación total del derecho de los trabajadores sanitarios del sector público a negociar colectivamente constituye una grave violación del Convenio, así como del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de negociación, 1948 (núm. 87). El representante del Secretario General del sindicato de trabajadores de la cultura, el Sindicato de Trabajadores de la Colección Pública y de la Cultura Pública, pidió en numerosas ocasiones por carta que tuviera lugar una reunión de conciliación con el Ministerio para abordar la remuneración de estos trabajadores y el nuevo proyecto de ley, pero el Ministerio competente no atendió su solicitud, a pesar de que la negociación también habría sido una obligación legal del Ministerio de conformidad con la ley vigente. Solo tras la aprobación de la nueva situación legal por el Parlamento, durante las vacaciones de Semana Santa, el texto de esta nueva ley se transmitió al sindicato representativo para que opinara sobre él. En estas circunstancias inaceptables, solo se les permitió que dedicaran media hora de su tiempo de trabajo a analizar las disposiciones legales y opinar sobre ellas. En vista de la limitación del derecho de negociación colectiva en estos sectores, el diálogo social tiene un papel fundamental que desempeñar al determinar las condiciones de trabajo, por lo que debe tomarse muy en serio.

Durante la pandemia de COVID-19, los derechos de negociación colectiva también fueron debilitados por la legislación de emergencia adoptada asimismo sin recurrir al diálogo social. En lo que respecta a la discriminación antisindical, de conformidad con el artículo 1 del Convenio, los trabajadores gozan de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo. La legislación húngara no brinda a los sindicalistas protección adecuada contra la discriminación sindical, por lo que no está en consonancia con este artículo.

El nuevo Código del Trabajo de Hungría adoptado en 2012 modificó la disposición relativa a la protección de los representantes sindicales contra el despido u otras medidas perjudiciales que les impongan los empleadores, sobre la base de la discriminación antisindical. Sin el consentimiento del despido por parte de los dirigentes sindicales de más alto rango, los sindicalistas no pueden ser despedidos en absoluto. Sin embargo, de conformidad con la nueva disposición, el tribunal puede sustituir el consentimiento otorgado por los dirigentes sindicales de más alto rango si estima que estos han hecho uso indebido de este derecho. La nueva disposición legal tiene como consecuencia que el tribunal examina el caso, no como un caso de discriminación antisindical, sino centrándose en si el comportamiento del dirigente sindical de más alto rango ha sido lícito, o si ha actuado de manera ilícita al negarse a estar de acuerdo con el despido.

Como conclusión, quisiera destacar que no existen sanciones reales por la vulneración de los derechos colectivos de los trabajadores, por lo que quisiera pedir a la Comisión que inste al Gobierno a poner nuestra legislación y nuestra práctica en consonancia con el Convenio y, en caso necesario, también solicitamos la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Serbia - La República de Serbia ha tomado nota del informe de la Comisión de Expertos y ha escuchado con interés el discurso de la representante gubernamental de Hungría sobre la aplicación del Convenio. Hemos observado, y encomiamos, el enfoque constructivo que Hungría está demostrando en cooperación con la OIT. Quisiéramos subrayar el argumento esgrimido en representación de Hungría, a saber, que los cambios en el mundo del trabajo requieren una adaptación constante, también en el marco normativo.

La República de Serbia acoge con agrado las garantías establecidas en el marco normativo nacional para los derechos colectivos de los trabajadores, que deberían cumplir las normas internacionales del trabajo. Consideramos importante reiterar que cualquier cambio en la situación legal de los trabajadores no debería conducir a condiciones menos favorables. En el caso presentado por Hungría, a Serbia, como país vecino, le ha complacido escuchar que, de conformidad con la nueva legislación, se han modificado y aumentado los salarios tras la celebración de consultas con los sectores pertinentes.

Creemos que Hungría ha adoptado medidas para dar curso a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, y la República de Serbia quisiera alentar a Hungría a proseguir con el diálogo social abierto e inclusivo, así como con su cooperación constructiva en el marco de la OIT. Esperamos con interés recibir más informes de la Comisión de Expertos sobre la aplicación continua de los convenios pertinentes de la OIT.

Miembro trabajador, Italia - Hablo hoy en nombre de las tres confederaciones sindicales italianas afiliadas a la CSI. Creemos que la libertad sindical y el derecho de asociación y de negociación colectiva no solo se contemplan en los convenios fundamentales de la OIT, sino que también forman parte del modelo social europeo, y que los tratados de la Unión Europea conceden al modelo social europeo y a los interlocutores sociales europeos una prerrogativa única: pueden participar incluso en la colegislación, presentando conjuntamente a las instituciones los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales europeos para que adopten la forma de una directiva.

Estos días vivimos unos momentos muy trágicos, ya que ha vuelto a estallar una guerra en el continente europeo, y los Estados miembros de la Unión Europea deberían hacer todo lo posible por promover el diálogo y deberían sentirse orgullosos de sus normas estrictas cuando se trata de la protección de los derechos fundamentales, incluida la libertad sindical y la mejora de la negociación colectiva a todos los niveles.

Este es el motivo por el que estamos sumamente preocupados por la inacción reiterada del Gobierno húngaro al enmendar los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo de 2012 y otras disposiciones puestas de relieve por los portavoces de los Trabajadores. Esta es una exigencia de larga data de la Comisión de Expertos, que se ha ignorado hasta la fecha. Es inaceptable que la acción sindical libre se vea menoscabada por las posibles alegaciones de que perjudica la reputación de los empleadores o de que redunda en perjuicio de su interés económico. Esto menoscaba la libertad de expresión, también relacionada con el exceso de normas impuestas a la luz de las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19, y se utiliza indebidamente para limitar el derecho a emprender acciones colectivas en muchos Estados Miembros, con inclusión de Hungría, donde han sido introducidas unilateral y excesivamente por el Gobierno.

También es muy preocupante que el informe de la Comisión de Expertos indique que el Gobierno húngaro no haya logrado probar nuevamente el número real de sindicatos a los que se ha denegado el registro, y apoyamos plenamente su solicitud de transparencia. Esto también es contrario al espíritu de la directiva de la Unión Europea —que está finalizándose en estos momentos—, la cual fortalecerá más aún la negociación colectiva, al exigir, entre otros, a los interlocutores sociales que elaboren conjuntamente planes nacionales de acción para que el 70 por ciento de la fuerza de trabajo esté cubierta por un convenio colectivo.

Para concluir, quisiera añadir que, hasta la fecha, las medidas adoptadas por el Gobierno húngaro no parecen ir en esta dirección, por lo que alentamos enérgicamente a que se entable un diálogo sincero con los interlocutores sociales tal como exigen los sindicatos y los empleadores del país a fin de emendar la legislación, tal como propone la Comisión de Expertos.

Interpretación del alemán: **miembro trabajadora, Alemania** - Hablo en nombre de los trabajadores en Alemania y de los países nórdicos. Desde hace años, venimos observando con preocupación que el derecho de negociación colectiva, garantizado por el Convenio, se ha menoscabado sucesivamente y de manera deliberada en Hungría. Las reformas laborales asociadas con la política radical de austeridad estaban orientadas a la liberalización y a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo. En relación con esto, los derechos laborales colectivos se han visto gravemente limitados, y el diálogo social a escala nacional se ha destruido en gran medida.

El número de convenios colectivos concluidos ha disminuido de 145 en 2006 a 10 en 2019. Se deniega a los sindicatos vías de recurso efectivas y se les amenaza con imponerles sanciones si se defienden en contra de la injerencia en sus actividades.

La mayor precariedad de condiciones de trabajo y los ingresos más bajos se han convertido en el modelo de negocio húngaro para atraer a los inversores extranjeros. La legislación laboral nacional brinda una serie de oportunidades para que los empleadores adapten las condiciones unilateralmente en detrimento de los trabajadores. Este menoscabo deliberado de los procedimientos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo aumenta la dependencia económica y social y, por consiguiente, la vulnerabilidad de cada trabajador. En un momento en el que los trabajadores están particularmente debilitados a causa de la pandemia de COVID-19, necesitamos mecanismos más fuertes, la creación de redes y solidaridad para emprender juntos lo que no podemos hacer nosotros solos. Este fue el objetivo de la fundación de la Organización hace más de cien años, a saber, lograr el respeto y la promoción de los derechos y libertades de una fuerza de trabajo organizada colectivamente, que de esta manera consigue el poder necesario para negociar unas condiciones de trabajo humanas.

Las reformas de la legislación laboral húngara emprendidas en los últimos años han debilitado sistemáticamente los cimientos de este poder. La idea de la responsabilidad propia se ha convertido en el principio rector de la política social. Así pues, Hungría se ha convertido en otro ejemplo negativo de todo lo que tiene de malo la idea de una «sociedad con un programa de trabajo para desempleados».

Por lo tanto, instamos al Gobierno a enmendar inmediatamente, en plena consulta con los interlocutores sociales, su legislación, y a ponerla en consonancia con las obligaciones contraídas por Hungría en virtud del Convenio de crear un entorno propicio para la negociación colectiva.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Hablo en nombre de la ITF, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y su afiliada, el Sindicato de Controladores Aéreos de Hungría. Quiero señalar a la atención de la Comisión un ejemplo de intervención del Estado que ha conducido a la grave restricción del principio de negociación libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio.

En 2013, la empresa estatal responsable del control del tráfico aéreo concluyó un convenio colectivo con el sindicato. Entre otras cosas, el convenio colectivo estableció los requisitos de servicio mínimo en caso de acciones colectivas. Esta medida, negociada voluntariamente por las partes, previó niveles de servicio acordados mutuamente, incluido un porcentaje de servicios para los aviones comerciales, y servicios completos de navegación aérea para búsquedas y rescates y vuelos médicos. Con los años, el sindicato se adhirió estrictamente a estos requisitos, de conformidad con el convenio colectivo.

El 27 de julio de 2021, el Gobierno promulgó el Decreto núm. 446 que prohibió las acciones colectivas en los servicios de control del tráfico aéreo en aras de la defensa y la seguridad nacionales. Tras la ruptura de las negociaciones con su empleador en verano de 2021, el sindicato anunció su intención de emprender acciones colectivas respetando plenamente el acuerdo. Antes de tomar medidas, el sindicato pidió garantías legales al Tribunal Metropolitano de Justicia. El Tribunal dictaminó que las acciones colectivas serían legales y reconoció las disposiciones sobre los servicios mínimos negociadas entre las partes.

Sin embargo, el sindicato no emprendió las acciones para no ir en contra del decreto. Esto tuvo un impacto inmediato en el proceso de negociación colectiva. El empleador infringió el convenio colectivo al negarse a negociar los salarios —violando el principio de negociación de buena fe—. En su lugar, el empleador procedió a negociar directamente con los trabajadores e incluso rechazó una solicitud sindical de conciliación y arbitraje.

Si bien el decreto en cuestión se derogó el 31 de mayo de 2022, los requisitos de servicio mínimo están ahora establecidos en la Ley núm. 136. Esta ley se introdujo sin proporcionar ninguna garantía compensatoria a los controladores aéreos. Esto, unido a la terminación del convenio colectivo, ha privado a estos trabajadores de dos derechos fundamentales vinculados intrínsecamente.

En consonancia con la jurisprudencia de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder participar en la determinación de los servicios mínimos. Cuando exista un desacuerdo, el problema debería ser resuelto por un órgano independiente. En Hungría ha sucedido todo lo contrario. Sostenemos que el decreto y la Ley núm. 136 ulterior equivalen a una restricción de la negociación colectiva voluntaria, que ha desestabilizado totalmente las relaciones laborales en el sector.

Pedimos al Gobierno que derogue los artículos pertinentes de la Ley núm. 136 y que garantice que no vuelva a injerir en la negociación colectiva libre y voluntaria.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y también de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) y de nuestros afiliados húngaros.

En plena pandemia de COVID-19, el Parlamento húngaro adoptó una legislación que acabó con la negociación colectiva y con el derecho efectivo de huelga de los trabajadores sanitarios del sector público. La Ley C sobre la Relación Legal del Servicio de Salud y su Decreto núm. 530 de aplicación, que fue adoptado el 6 de octubre de 2020 y entró en vigor el 18 de noviembre de 2020, hizo que vencieran el 1.º de enero de 2021 todos los convenios colectivos concluidos con los trabajadores sanitarios del sector público, prohibió la negociación colectiva para los trabajadores sanitarios en los centros de salud estatales e hizo prácticamente imposible el ejercicio del derecho de huelga para estos trabajadores.

Esto no fue una simple modificación de la legislación; se puso fin al estatus de funcionario de los trabajadores sanitarios, y se exigió que todos los trabajadores sanitarios firmaran un nuevo contrato el 1.º de marzo de 2021, que estableció una nueva relación de trabajo legal para ellos con el llamado «estatus de servicio de salud», que les privó de los derechos y prestaciones de los que gozan todos los demás funcionarios.

Al mismo tiempo, se tomaron disposiciones para que se incrementara un 15 por ciento el salario de los trabajadores de otras empresas de servicios públicos estatales en un periodo de tres años. Se determinó que se llevaría a cabo aplicando diferentes tarifas en diferentes empresas; así pues, por ejemplo, los trabajadores de la empresa nacional de suministro de agua obtuvieron un aumento del 4 por ciento en 2021 y del 7 por ciento en 2022, y se ha previsto que su salario aumente otro 4 por ciento en 2023.

Aunque este fue el objetivo de una queja presentada al Comité de Libertad Sindical, que ya había formulado recomendaciones dirigidas al Gobierno, también quiero señalar aquí esta cuestión a la atención de la Comisión porque, en su comunicación por escrito presentada al Gobierno el 16 de mayo, el Gobierno indica que no ha adoptado ninguna medida en relación con la recomendación formulada por la Comisión de Expertos, y esto es un claro ejemplo de las situaciones mencionadas por la Comisión de Expertos en el Estudio General que discutimos, a saber, la creciente precariedad del trabajo de asistencia social y de atención de salud y las terribles condiciones del trabajo de cuidados a las que se han enfrentado los trabajadores sanitarios y del cuidado durante la pandemia de COVID-19.

Consideramos que es inaceptable lo que ha sucedido a los trabajadores, que son las mismas personas que podrían haber salvado la vida de amigos, familiares o compañeros de trabajo de los responsables de la formulación de políticas que adoptaron esta ley, cuando los estudios realizados por la OIT y otros actores han demostrado que la negociación colectiva desempeña un papel importante en la mitigación del impacto de la crisis causada por la COVID-19 en el empleo y en la actividad económica.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Hablo en nombre de la IE, la federación mundial de sindicatos de docentes que representa a 383 sindicatos en 178 países, entre ellos el Sindicato Democrático de Docentes Húngaros (PSZD) y el Sindicato de Docentes de Hungría (SEH). Mi intervención se centrará en las numerosas y lamentablemente ineficaces tentativas sindicales en el sector de la educación de entablar negociaciones con los representantes gubernamentales.

La Comisión de Expertos toma nota en su último informe de «la excesiva limitación del alcance de la negociación colectiva». En efecto, en el sector de la educación, las reivindicaciones sindicales relativas a los salarios, a la reducción de la carga de trabajo en el sector o a las

medidas relacionadas con la COVID-19 que obligan a los trabajadores de las escuelas públicas a tomar una licencia no remunerada si no están vacunados contra el coronavirus, no han sido consideradas por las autoridades, y no ha tenido lugar ninguna negociación de buena fe.

En octubre de 2020, el Gobierno impidió las negociaciones entre el sindicato de la enseñanza superior y las autoridades de una universidad. En noviembre de 2021, no se pudo concluir ningún acuerdo sobre el aumento del salario, y el Gobierno decidió unilateralmente que este sería de 16 500 florines (aproximadamente 45 euros).

En enero de 2022, el Ministerio aumentó nuevamente por decreto, sin negociación alguna, las horas de trabajo de los docentes. El Secretario de Estado declaró ilegal asimismo una huelga de docentes, lo cual fue contradicho por el tribunal de primera instancia el 28 de enero. Tres días más tarde, el 31 de enero, un docente protestó contra la ausencia de diálogo social. Varios centros escolares religiosos y escuelas de enseñanza profesional y varios centros de educación infantil se sumaron a la acción sindical que, como sabemos, es el último recurso para incitar a los Gobiernos a negociar.

El 11 de febrero de 2022, el Gobierno emitió un nuevo decreto haciendo imposible la interrupción colectiva del trabajo en la enseñanza. Los dos sindicatos de docentes pidieron al Tribunal Constitucional que se pronunciara sobre la validez constitucional de este decreto que impone un servicio mínimo.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Hungría, tomamos nota de los comentarios formulados por los miembros de la Comisión, y los tendremos debidamente en cuenta. Sin embargo, quisiera indicar que centramos nuestra respuesta ahora en las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. Quisiera señalar una vez más que lamento profundamente no poder enviar a la Comisión de Expertos nuestras memorias nacionales dentro del plazo establecido, ya que en ellas expresamos nuestra posición con mucho más detalle.

En nuestros comentarios finales, quisiera destacar que el Gobierno de Hungría considera que su diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial es un elemento importante del mundo del trabajo. En el plano legislativo, nuestra legislación fundamental proporciona el marco general, así como las garantías del derecho de sindicación. Nuestros marcos normativos nacionales para los derechos colectivos de los trabajadores están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Los artículos 8, 2 y 5 de la Ley Fundamental de Hungría garantizan la libertad sindical y declaran asimismo el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

Desde 2010, estamos tratando de establecer un marco más eficaz para el diálogo social y de adoptar un nuevo enfoque para conciliar los intereses. El Consejo Económico y Social Nacional ha venido funcionando durante más de diez años como la principal institución intersectorial de diálogo social y como un foro a nivel macro para la consulta social. Los principales aspectos de los métodos de trabajo en el Consejo son la apertura, la transparencia y la amplia consulta. Además, el Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno se estableció en 2012 a fin de consultar con el Gobierno las intenciones de los trabajadores y los empleadores del sector privado, y de concluir acuerdos y discutir propuestas normativas.

La conciliación de los intereses de los interlocutores sociales en el sector público tiene lugar en varias plataformas al mismo tiempo. En cuestiones de importancia sectorial que afectan a la administración pública, los ministerios competentes celebran consultas en foros consultivos sectoriales. Un Foro de Conciliación de los Servicios de Salud funciona con la

participación de los representantes de los trabajadores en las relaciones de los servicios de atención de salud.

Los funcionarios también tienen su propio foro de conciliación a nivel nacional: el Consejo Laboral Nacional para Funcionarios. Además de este Consejo, existen otros foros consultivos intersectoriales e interministeriales establecidos para examinar cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo de los funcionarios. Entre ellos se cuentan el Foro de Conciliación de la Administración Pública y el Consejo Nacional de Partes Interesadas de la Administración Pública. Este último hace las veces de foro tripartito nacional dedicado a discutir problemas comunes y normas relacionadas con el sector público. La eficacia del sistema está claramente demostrada por el hecho de que los foros, a nivel tanto nacional como sectorial, han participado activamente en los esfuerzos encaminados a encarar los retos que se han planteado en los últimos años.

Un diálogo social eficaz se caracteriza por el buen funcionamiento de los foros sociales tripartitos a nivel nacional, incluso durante la pandemia. El Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno se reunió regularmente, celebrando 24 reuniones en 2010, 12 reuniones en 2021 y una reunión este año. El Consejo Nacional de Partes Interesadas de la Administración Pública celebró tres sesiones plenarias en 2020 y también en 2021, dos de ellas con la participación del Consejo Laboral Nacional para Funcionarios. El Consejo Económico y Social Nacional celebró cuatro reuniones en línea en 2020 y dos en 2021.

En todas estas reuniones, se discutieron las medidas e iniciativas más importantes del Gobierno, incluidas las repercusiones presupuestarias de la situación causada por la epidemia de COVID-19, los programas elaborados para salvar empleos y las posibilidades de apoyar a quienes han perdido su empleo a causa de la crisis. En estos foros, uno de los elementos más importantes de las negociaciones es el acuerdo tripartito anual sobre el salario mínimo, a fin de mejorar la situación económica de los trabajadores. Realizamos continuamente esfuerzos para canalizar en consecuencia las opiniones y las propuestas prácticas de los interlocutores sociales.

Por último, quisiera destacar que hemos logrado una recuperación inclusiva de la COVID-19 con la combinación adecuada de herramientas de diálogo social eficaces y la intervención pública selectiva. El Gobierno húngaro está comprometido a continuar y mejorar la eficacia del diálogo social, para que los interlocutores sociales también puedan desempeñar un papel significativo en la gobernanza económica y social en el futuro. Con este fin, el Gobierno también está prestando apoyo financiero y en materia de infraestructura a los interlocutores sociales, proporcionando recursos financieros tanto propios como de la Unión Europea. La cooperación y las alianzas con los interlocutores sociales son importantes para nosotros, dado que el continuo incremento del salario mínimo y las considerables reducciones de impuestos son debidas al apoyo activo y constructivo de los interlocutores sociales, en el que nos apoyamos y seguiremos apoyándonos en el futuro.

Miembros empleadores - Quisiera comenzar nuestras observaciones finales señalando que, a juicio de los Empleadores, ciertas declaraciones realizadas por los oradores están fuera del alcance de la discusión sobre el Convenio, y no se abordarán en nuestro discurso de clausura. También tomamos nota de que un orador se ha centrado excesivamente en el derecho de huelga, lo cual, a nuestro parecer, está totalmente fuera del alcance apropiado de esta discusión sobre el Convenio. Además, quisiéramos recordar a todos los oradores que el mandato de esta Comisión es examinar la conducta del Gobierno en relación con la aplicación en la legislación y en la práctica de las normas internacionales del trabajo, y que no estamos aquí para discutir las situaciones o la conducta de los distintos empleadores. Quisiéramos

pedir que toda referencia a los distintos empleadores realizadas por los oradores hoy sea excluida de las actas.

Teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores reiteran su expectativa de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva contra todo acto perjudicial basado en su situación o sus actividades, incluido el despido, y reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno para que proporcione información sobre los avances realizados en relación con la adopción de nuevas disposiciones legislativas discutidas hoy a este respecto.

Alentamos al Gobierno a ser transparente en este proceso y también tomamos nota del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos al Gobierno para que proporcione información acerca de si la Autoridad sobe Igualdad de Trato podría establecer la reinserción como una solución en caso de despido antisindical de los dirigentes y sindicalistas, y acerca de si dicha Autoridad puede ordenar que se pague una indemnización, y alentamos asimismo al Gobierno a que comunique información sobre la duración promedio de los procedimientos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados con los casos de discriminación antisindical.

Instamos al Gobierno que proporcione esta información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión. Además, tal como se ha discutido con respecto a las cuestiones relacionadas con la protección contra actos de injerencia, regulada por el artículo 2 del Convenio, los empleadores instan al Gobierno a que comunique más información sobre la cuestión de protección contra los actos de injerencia y cómo esto se codifica en las leyes vigentes o en las nuevas leyes previstas.

Para concluir, apreciamos los comentarios formulados por el Gobierno, así como su compromiso declarado con el diálogo social. El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que se comprometa, tanto en la legislación como en la práctica, a cumplir plenamente el Convenio, y también instamos al Gobierno a que se comprometa a entablar un verdadero diálogo social nacional con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y a que proporcione información sobre estas medidas a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Hungría y debemos subrayar que este tiene la obligación de proteger las normas internacionales del trabajo, incluidas las contenidas en el Convenio. Al Grupo de los Trabajadores le preocupan las continuas violaciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva en Hungría, tanto en la legislación como en la práctica. En lugar de prohibir la discriminación antisindical y de promover y fomentar la negociación colectiva, la legislación parece promover la discriminación antisindical y degradar la negociación colectiva, y esta situación exige que se tomen medidas.

En consonancia con los llamamientos realizados por la Comisión de Expertos para que el Gobierno comunique información, este debe proporcionar información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores en los que se han concluido, y el porcentaje de la fuerza de trabajo cubierta por los convenios colectivos.

Instamos al Gobierno a adoptar inmediatamente amplias medidas para que las leyes en Hungría sean plenamente compatibles con el Convenio. Concretamente, instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legislativas específicas en plena consulta con los interlocutores sociales; a prohibir actos de injerencia por parte de los empleadores y a prever expresamente procedimientos de recurso rápidos junto con sanciones efectivas y disuasorias para que los

sindicatos que tienen una representación inferior al 10 por ciento puedan negociar convenios colectivos con respecto a sus propios miembros; a derogar las disposiciones que permiten a los comités de empresa concluir convenios colectivos cuando los sindicatos estén presentes en el lugar de trabajo; ampliar el alcance de la negociación más allá de los derechos derivados de la relación de trabajo —debería corresponder a las partes interesadas decidir los temas de negociación—; derogar las disposiciones que permiten a los empleadores tener poder para modificar, anular o ampliar unilateralmente el alcance y el contenido de los convenios colectivos; derogar las disposiciones de la Ley C de 2020 y los Decretos gubernamentales núms. 528/2020 y 530/2020, y garantizar protecciones adecuadas en la legislación contra los actos de discriminación antisindical y prever sanciones efectivas y disuasorias.

También pedimos al Gobierno que proporcione información sobre la duración promedio tanto de los procesos judiciales como de los procesos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados contra la discriminación antisindical, tal como ha solicitado la Comisión de Expertos.

Por último, quisiéramos pedir al Gobierno que garantice que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva contra todo acto que sea perjudicial para ellos, incluido el despido por motivos de su situación o actividades, y prevea expresamente procedimientos de recurso rápidos junto con sanciones efectivas y disuasorias.

Para concluir, el Gobierno no debe escatimar esfuerzos para tomar las medidas necesarias sin demora y recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar que la legislación y la práctica en Hungría sean plenamente compatibles con las disposiciones del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya informado a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio.

La Comisión tomó nota con preocupación de las considerables brechas de cumplimiento en la legislación y la práctica relativas a la protección contra la discriminación antisindical, el ámbito de la negociación colectiva permitida por la legislación, y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria con respecto al Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **revisar la legislación laboral pertinente para garantizar que el umbral de representatividad para la negociación de convenios colectivos no se establezca de tal manera que impida a los trabajadores ejercer su derecho de negociación colectiva;**
- **garantizar que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva, en la legislación y en la práctica, contra todo acto que redunde en su perjuicio, incluido el despido, basado en su situación o en sus actividades;**
- **garantizar la protección en la legislación y en la práctica contra actos de discriminación antisindical, junto con sanciones efectivas y disuasorias;**

- **garantizar que no haya una injerencia indebida en el establecimiento, el funcionamiento y la administración de sindicatos, y**
- **proporcionar información sobre la duración promedio tanto de los procedimientos judiciales como de los procedimientos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados con la discriminación antisindical.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra sin dilación a la asistencia técnica de la OIT, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Iraq (ratificación: 1962)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

La Comisión pide al Gobierno que indique la manera en que se asegura la aplicación del Convenio con respecto a los funcionarios públicos.

Se ha elaborado un anteproyecto de ley sobre organizaciones sindicales, que ha examinado el Consejo de Estado. El Consejo ha devuelto el proyecto para que lo debatan las partes interesadas y se ha establecido un enlace con la Organización Internacional del Trabajo para la elaboración de una versión preliminar del proyecto con el fin de que se ajuste a los convenios internacionales pertinentes y, de este modo, se refuerce y vuelva a tener vigencia legislativa. Bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio ha organizado un taller sobre la ley al que han asistido todos los representantes de los sindicatos del Iraq, con el fin de llegar a una versión definitiva del anteproyecto de ley y de velar por que cumpla su función legal.

El Gobierno solicita a la Organización que preste asistencia técnica en la elaboración de la ley, el fortalecimiento de las capacidades sindicales y la promoción de la aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical.

Por lo tanto, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que las sanciones efectivamente aplicadas a los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las sanciones impuestas en la práctica.

Las sanciones que se imponen en la práctica coinciden con las sanciones que se establecen en el Código del Trabajo, e incluyen las mencionadas en el artículo 11, 2); no se permite desviación alguna de las disposiciones del Código del Trabajo. A la luz de la actual modificación del Código del Trabajo (que está examinándose), la cuestión de las sanciones se debatirá con los interlocutores sociales.

La Comisión solicita al Gobierno que especifique las medidas correctivas que los Tribunales del Trabajo pueden imponer en dichos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reincorporar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

El Código del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a apelar una decisión de despido ante el comité de despido constituido en virtud de la Instrucción núm. 4, de 2017.

Asimismo, pueden recurrir la decisión de despido ante los tribunales en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se les comunique la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, 1) del Código del Trabajo.

Se considera que el trabajador renuncia a su derecho de recurso si no lo presenta en ese plazo. Al elegir una de estas medidas correctivas, pierde su derecho a la otra.

La decisión de despido del comité puede recurrirse ante el Tribunal del Trabajo en un plazo de 30 días a partir de la comunicación de dicha decisión al trabajador.

Si el comité o el Tribunal comprueba que la terminación de la relación de trabajo con el trabajador es contraria a las condiciones de terminación de los contratos de trabajo especificadas en el artículo 43 del Código del Trabajo, puede ordenar la reincorporación del trabajador o la restitución de todos los salarios que se le deban desde la rescisión de su contrato de trabajo.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información con respecto a la duración del procedimiento para tratar las quejas en contra de actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica.

La duración del plazo para la tramitación de una queja presentada por un trabajador en relación con conflictos laborales sobre derechos vigentes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, en el que se establece un plazo de 30 días a partir de la presentación de la queja, según el artículo 157, 4).

Si la queja se refiere a un conflicto colectivo sobre intereses futuros, la duración del plazo previsto para encontrar un arreglo es de hasta 48 horas a partir de la fecha de recepción de la solicitud, durante las cuales debe fijarse una cita para conocer el conflicto.

El plazo para resolver el conflicto es de siete días a partir de la expiración del plazo de 48 horas, según lo dispuesto en el artículo 161, 3) y 4), relativo a la resolución de conflictos.

En todas las situaciones anteriores, los casos relacionados con cuestiones laborales se consideran urgentes, según el artículo 166, 3).

También se han abierto tres líneas de atención telefónica para recibir las quejas de los trabajadores y remitirlas a la Inspección del Trabajo, que las tramita con carácter de urgencia y se esfuerza por resolver cualquier problema de forma amistosa antes de recurrir a los tribunales competentes. Las líneas de atención telefónica han demostrado ser un éxito a este respecto.

La Comisión pide al Gobierno que indique si otras leyes o reglamentaciones prohíben explícitamente los actos de injerencia y contemplan un procedimiento rápido y sanciones suficientemente disuasorias contra dichos actos, y si contienen medidas para sancionar la constitución de organizaciones de trabajadores o de empleadores y para proteger adecuadamente contra todo acto de injerencia.

En el artículo 22, III) de la Constitución de la República del Iraq, de 2005, se establece que: «el Estado garantizará el derecho de constituir sindicatos y asociaciones profesionales, y de afiliarse a ellos, lo cual se regulará por ley».

También se establece en las disposiciones del artículo 42, 1), *k)* del Código del Trabajo que el abanico de derechos que se concede a los trabajadores incluye «la libertad de crear sindicatos y afiliarse a ellos».

En cuanto a la información relativa a las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva, el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, hay una parte específica del Código del Trabajo (esto es, el capítulo 15) por la que se regula todo lo relativo a la negociación y los convenios colectivos. En este capítulo se definen todas las medidas para celebrar convenios colectivos de trabajo o entablar una negociación colectiva sin injerencias de parte alguna (véanse los artículos 146-156 del Código), aunque cabe señalar que hasta la fecha no se ha celebrado ni está en vigor ningún convenio colectivo en el Estado.

Recomendación: el Iraq necesita urgentemente fortalecer sus capacidades sindicales y promover la aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical.

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - El Gobierno ha tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos, y quiere señalar lo que figura a continuación. Mi Gobierno ha ratificado 68 convenios, incluidos los 8 convenios fundamentales. También ratificamos el Convenio núm. 98 en 1962, y seguimos realizando debates y colaborando con la Comisión de Expertos, la Oficina de Bagdad, la Oficina Regional de Beirut y la OIT en Ginebra para alcanzar una aplicación óptima de estos Convenios. Debo admitir que estamos muy sorprendidos por la inclusión del Iraq en la lista de corta.

Desde 2003, el Iraq ha experimentado una gran evolución y en 2005 se aprobó una nueva Constitución basada en la libertad y la igualdad de trato de todos los ciudadanos sin discriminación alguna, y que garantiza el derecho de sindicación en todas sus formas. Se han producido avances importantes en lo que respecta a la libertad de expresión, se ha promulgado una ley sobre los partidos políticos y se han celebrado elecciones cada cuatro años en las que los miembros del Parlamento son elegidos por los ciudadanos iraquíes, y, después, el Parlamento nombra al ejecutivo.

Tras estas transformaciones, sin embargo, nos enfrentamos a grandes retos y a atentados terroristas que no distinguían entre una categoría de la población y la otra y, a pesar de todos estos retos, el Iraq ha sido capaz de dar importantes pasos para adoptar una nueva legislación que se ajusta a la Constitución y a la nueva era. Así, se adoptó el Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015. En él se contemplan por primera vez las organizaciones sindicales más representativas y se asigna un capítulo entero a la negociación colectiva y a la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores de conformidad con los convenios de la OIT. El Código se promulgó con la asistencia continua de la OIT que finalmente condujo a la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en 2018.

Dado que la Ley núm. 52, de 1987, es de carácter general y sus disposiciones no se ajustan a los Convenios núms. 87 y 98, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales solicitó la creación de un comité en virtud de una orden Diwani para preparar un nuevo proyecto de ley. Por consiguiente, se promulgó la orden Diwani núm. 18, de 2018, que establece un comité bajo mi presidencia y la afiliación a sindicatos, y algunas de las organizaciones sindicales incluyen sindicatos que han presentado este caso ante la OIT. Pero hay que tener en cuenta que, como consecuencia de la separación entre los poderes del Estado, toda nueva ley debe pasar por diferentes etapas antes de su aprobación definitiva. Así pues, los trabajos siguieron adelante y se preparó un proyecto de ley sobre organizaciones sindicales para los trabajadores y empleados del Iraq.

Además, el Ministerio ha adoptado una nueva política para afrontar la situación. Ha mantenido la misma distancia con todos los sindicatos que desarrollan actividades, a la espera de la promulgación de una nueva ley.

En cuanto a la petición de la Comisión de que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las sanciones efectivamente impuestas en los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias, queremos recordar aquí que las sanciones impuestas están en consonancia con la ley promulgada, en particular con el artículo 11, 2). Por supuesto, tengo que recordarles a todos que este artículo será objeto de una enmienda una vez que se presente la nueva ley al Parlamento, en consulta con los interlocutores sociales. Asimismo, la Comisión pide que se especifiquen las medidas correctivas que puede imponer el Tribunal del Trabajo en estos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reintegrar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

El Código del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a recurrir una decisión de despido ante el comité de despido constituido en virtud de la Instrucción núm. 4, de 2017, o ante el Tribunal del Trabajo en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se notifica al trabajador su despido en base al artículo 46, 1) del Código del Trabajo.

Se considerará que el trabajador ha renunciado al derecho de apelación si no lo utiliza dentro del plazo y si una de las partes elige una opción perderá el derecho a utilizar la otra opción.

La decisión de despido del comité puede recurrirse ante el Tribunal de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la comunicación de dicha decisión al trabajador.

Si el comité o el Tribunal comprueba que la terminación de la relación de trabajo con el trabajador es contraria a las condiciones de terminación de los contratos de trabajo especificadas en el artículo 43 del Código del Trabajo, puede ordenar la reincorporación del trabajador o la restitución de todos los salarios que se le deban desde la rescisión de su contrato de trabajo.

Asimismo, la Comisión de Expertos solicita información sobre la duración del procedimiento para tratar las quejas sobre actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica. La duración del plazo para la tramitación de una queja presentada por un trabajador en relación con conflictos laborales sobre derechos vigentes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, en el que se establece un plazo de treinta días a partir de la presentación de la queja, según el artículo 157, 4).

Si la queja se refiere a un conflicto colectivo sobre intereses futuros, el plazo establecido para encontrar un arreglo es de hasta 48 horas partir de la fecha de recepción de la solicitud, durante las cuales debe fijarse una cita para conocer el conflicto, y de siete días para resolver el conflicto, tal como se especifica en el artículo 161, 3) y 4).

Teniendo en cuenta todo esto, los casos laborales se consideran acciones urgentes sobre la base al artículo 166, 3).

Esto me lleva a la petición de la Comisión de Expertos de que se indique si existen otras leyes o reglamentaciones que prohíban explícitamente los actos de injerencia en el proceso de establecimiento de sindicatos u organizaciones de empleadores y que prevean procedimientos rápidos y sanciones suficientemente disuasorias contra tales actos de injerencia. Quisiera recordar aquí que el artículo 22, III) de la Constitución de 2005 especifica que el Estado garantizará el derecho de constituir sindicatos y asociaciones profesionales, y de afiliarse a ellos, lo cual se regulará por ley.

Esto se suma al artículo 42, 1), *k)*, que también incluye el conjunto de derechos concedidos a los trabajadores por el Código del Trabajo sobre su libertad de crear sindicatos y afiliarse a ellos.

Con respecto a la solicitud de la Comisión de información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva, el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, me gustaría señalar a la atención de la Comisión que hay un capítulo entero del Código del Trabajo, a saber, el capítulo 15, que regula todos los asuntos relacionados con la negociación colectiva y los convenios colectivos. En los artículos 146-156 de este capítulo se indican todas las medidas para poder llevar a cabo negociaciones colectivas sin injerencias de ninguna parte externa, aunque cabe señalar que hasta la fecha no se ha celebrado ni está en vigor ningún convenio colectivo en el país.

Me gustaría indicar aquí que, para resolver todas estas cuestiones, deberían realizarse negociaciones y un diálogo continuado y, por supuesto, nos gustaría aprovechar la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - En cuanto a los detalles de fondo, como todos sabemos, el Convenio núm. 98 es un convenio fundamental. Está clasificado como actualizado, por lo que no está siendo examinado por el mecanismo de examen de las normas. El Iraq ratificó el Convenio hace mucho tiempo, a saber, en noviembre de 1962. La Comisión solo ha discutido este caso una vez antes, en 2008, aunque la Comisión de Expertos ha hecho 20 observaciones al respecto.

El caso del Iraq se debatió en la Comisión en 2008, mucho antes de que, en 2017, el país ratificara el Convenio núm. 87. Ese debate se centró en las observaciones realizadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2006 y en la violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva y los casos graves de violencia y otras violaciones de la libertad sindical, así como en las opiniones de la Comisión de Expertos sobre el nuevo proyecto de Código del Trabajo que aún no se había aprobado.

En sus conclusiones, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno sobre el proceso de reconstrucción en curso y el clima de violencia en el país. Asimismo, tomó nota de que el proyecto de Código del Trabajo, preparado con la ayuda de la OIT, se encontraba ante el Consejo de la Shura, así como de la declaración del Gobierno de que: *a)* tendría en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos antes de proceder a su aprobación, y *b)* a pesar de la ausencia de un marco legislativo adecuado que regulase el derecho de sindicación, los sindicatos podían llevar a cabo sus actividades sin injerencias.

La Comisión también tomó nota de la declaración del delegado de los trabajadores iraquís sobre las dificultades para organizar a los trabajadores y la injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, incluida la congelación de los activos sindicales. La Comisión observó que las organizaciones de empleadores iraquís tienen preocupaciones similares y que hace algún tiempo se preparó un proyecto de Código del Trabajo con la ayuda de la OIT; la Comisión expresó la firme esperanza de que el proyecto de Código se modificara con arreglo a lo solicitado por la Comisión de Expertos, en plena consulta con los interlocutores sociales, y se adoptara sin demora. Mientras tanto, la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que la legislación y las prácticas del régimen anterior dejaran de aplicarse.

La Comisión consideró que la aplicación de este Convenio y los esfuerzos firmes para lograr un diálogo social amplio y significativo eran elementos importantes para el proceso de reconstrucción en curso en el país. Esperaba poder tomar nota en un futuro próximo de que

todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, podían disfrutar plenamente de la protección efectiva de las disposiciones del Convenio.

Acogiendo con satisfacción que el Gobierno había solicitado la asistencia técnica de la OIT, la Comisión lo instó a aceptar una misión de asistencia técnica de la OIT en un futuro próximo. Eso fue en 2008.

Avanzando ahora hasta 2017. La Comisión de Expertos tomó nota con interés de la aprobación de la ratificación del Convenio núm. 87 en noviembre de 2017. Tomando nota de la recepción tardía de la memoria del Gobierno, la Comisión de Expertos también observó que el Gobierno informaba de la adopción del nuevo Código del Trabajo en 2015. La Comisión de Expertos dijo que examinaría la memoria del Gobierno y la nueva legislación en su próxima reunión a fin de evaluar su conformidad con el Convenio y asegurarse de que se habían tenido en cuenta las observaciones que había formulado en relación con la legislación anterior.

Esto nos lleva al día de hoy y al presente informe. En la observación que figura en el informe que ahora tiene ante sí la Comisión, la Comisión de Expertos señaló, con respecto al ámbito de aplicación del Convenio, que el artículo 3 del Código del Trabajo establece que sus disposiciones no se aplican a los funcionarios públicos nombrados de conformidad con la Ley sobre la Función Pública o un texto legal especial, ni a los miembros de las fuerzas de seguridad interna. Pidió al Gobierno que indicara de qué manera se asegura la aplicación del Convenio a los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado, que están excluidos de la aplicación del Código del Trabajo.

Con respecto al artículo 1 del Convenio sobre la protección contra los actos de discriminación antisindical y a las sanciones suficientemente disuasorias, la Comisión de Expertos consideró que la cuantía de la multa prevista en el artículo 11, 2) del Código del Trabajo —1 millón de dinares, lo que equivale aproximadamente a 685 dólares de los Estados Unidos— podría no ser adecuada para disuadir y evitar la repetición de actos de discriminación antisindical. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que las sanciones impuestas en los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias y que facilitara información sobre las sanciones impuestas en la práctica.

Con respecto al despido antisindical, la Comisión de Expertos tomó nota de que el artículo 145 del Código del Trabajo establece que cuando se haya impuesto la sanción de despido a un trabajador, dicha decisión puede ser impugnada en un plazo de 30 días ante el Tribunal del Trabajo. Sin embargo, también observó que el Código del Trabajo no especifica qué sanciones son aplicables en caso de despido antisindical. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que especificara qué medidas correctivas puede imponer el Tribunal del Trabajo en dichos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reincorporar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

En relación con los procedimientos rápidos, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información con respecto a la duración del procedimiento para tratar las quejas sobre actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica.

En lo que respecta al artículo 2, sobre la protección contra los actos de injerencia, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Código del Trabajo no contiene ninguna disposición que prohíba explícitamente los actos de injerencia. Pidió al Gobierno que indicara si otras leyes u otros reglamentos prohíben explícitamente los actos de injerencia y contemplan un procedimiento rápido y sanciones suficientemente disuasorias para dichos actos.

El Gobierno ha señalado que ha respondido a todas estas peticiones por escrito y, por lo tanto, no vamos a repetir la respuesta del Gobierno porque creemos que ha sido muy clara, concisa y exhaustiva. Con esto, pasaremos a mis observaciones finales.

En resumen, si observamos la cronología de este caso, está claro que los avances han sido lentos. Se redactó un Código del Trabajo en 2003, se presentó ante la Shura en 2008, pero no se adoptó hasta 2015. El Convenio núm. 87 se ratificó en 2017 y esta es la primera vez que la aplicación del Convenio núm. 98 por parte del Iraq se está examinando en su totalidad. Es justo decir que se trata de un caso en el que se ha avanzado, pero, como en tantos casos como este, es necesario hacer más.

A este respecto, los miembros empleadores señalan que se proporcionó asistencia técnica en el proceso de redacción del Código del Trabajo en 2003 y, al examinar las observaciones de la Comisión de Expertos, parece posible que parte de la orientación proporcionada en el proceso de redacción del Código se haya perdido en la traducción y en la posterior finalización y promulgación de la ley. En este sentido, los miembros empleadores instan al Gobierno del Iraq a tomar nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y a colaborar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para colmar las aparentes lagunas existentes en el Código del Trabajo en relación con los requisitos básicos del Convenio núm. 98.

Si, como ha solicitado, el Iraq volviera a recurrir a la asistencia técnica a la que tiene acceso a través de la OIT, el Gobierno podría descubrir que puede llevar a cabo muchas, si no la mayoría, de las acciones recomendadas a tiempo para obtener una valoración favorable la próxima vez que la Comisión de Expertos informe sobre la aplicación del Convenio núm. 98.

Miembros trabajadores - Un caso del Iraq debe ser discutido de nuevo en nuestra Comisión. Esta vez se trata del Convenio núm. 98. En el informe de la Comisión de Expertos se pone de relieve que persisten muchas dificultades en la aplicación del Convenio. Acabamos de escuchar al Gobierno exponiendo una serie de puntos e intentando demostrar que las cosas van en la dirección correcta. La realidad es muy diferente. Algunos de los puntos que se han planteado y se plantearán también están relacionados con el Convenio núm. 87, pero como todo el mundo sabe los Convenios núms. 87 y 98 están estrechamente vinculados y son complementarios, por lo que está justificado abordarlos.

La primera cuestión que deseamos abordar se refiere ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva. De hecho, los funcionarios no entran en el ámbito de aplicación del Código del Trabajo. Sin embargo, es este texto el que contiene las disposiciones que dan efecto al Convenio núm. 98. La consecuencia es que, tal como están las cosas, una importante categoría de trabajadores se ve privada de sus derechos en este ámbito. Se trata de los profesores, y los empleados de las empresas públicas y las instituciones descentralizadas.

En este sentido, en el artículo 10 de la resolución del Consejo Revolucionario núm. 150, de 1987, se establece que los sindicatos están limitados al sector privado y no están permitidos en el sector público. El artículo 2 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, incluye la misma disposición. Asimismo, varias instrucciones y circulares ministeriales prohíben la fundación de sindicatos e impiden la negociación colectiva en el sector público. Hay que tener en cuenta que estamos hablando de un país en el que el sector público desempeña un papel importante y vital.

El segundo problema que queremos destacar se refiere a los numerosos actos de discriminación que sufren los activistas sindicales. Cabe recordar que el artículo 1, *b)* del Convenio prevé la protección del trabajador contra el despido o cualquier otro perjuicio en

cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Debemos denunciar muchas medidas perjudiciales adoptadas contra los trabajadores única y exclusivamente debido a sus actividades sindicales. Los colegas hablarán de ejemplos concretos, pero ya puedo indicar que el espectro de estos actos de discriminación es muy amplio. Va desde las decisiones ministeriales que excluyen a determinadas organizaciones hasta las medidas disciplinarias individuales adoptadas contra los activistas sindicales.

El Gobierno afirma que el actual arsenal legislativo prevé sanciones contra los actos de discriminación. También afirma que se están introduciendo cambios legislativos en este sentido. Los miembros trabajadores insisten en que los cambios introducidos deben incluir sanciones realmente disuasorias. El proceso judicial también debe ofrecer todas las garantías de imparcialidad y, por supuesto, debe ser accesible. También pedimos al Gobierno que recopile datos sobre el número de denuncias tramitadas, así como sobre las decisiones adoptadas y sus consecuencias.

Un análisis detallado de la situación revela la causa fundamental de los actos de discriminación que aquí denunciamos. En efecto, observamos que estos actos son el resultado de la voluntad del Gobierno de organizar y mantener un sistema de monopolio sindical. Esto se contempla en el artículo 21 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, que establece que la Federación General de Sindicatos Iraquís (GFITU) es el órgano supremo de los sindicatos. Es evidente que el principal objetivo de los hechos y prácticas aquí denunciados es impedir la aparición de organizaciones sindicales alternativas. Estos actos de discriminación se extienden a la intimidación cuando se realizan protestas sindicales pacíficas. Los activistas son interrogados por la policía y acusados de actividades sindicales ilegales.

Recordamos firmemente que el respeto a la libertad sindical y al derecho de sindicación es incompatible con un clima de violencia e intimidación. Pedimos al Gobierno que introduzca los cambios legislativos necesarios y garantice a todos los trabajadores los derechos y protecciones previstos en el Convenio.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, así como la **República de Moldova**.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos derechos laborales como el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 98.

Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios del Iraq desde hace mucho tiempo. En respuesta a los numerosos retos a los que se enfrenta el Iraq tras años de conflicto, la Unión Europea adoptó en 2018 una nueva estrategia para el país con el fin de apoyar los esfuerzos de estabilización, reconstrucción, reconciliación y desarrollo del Gobierno. La Unión Europea y el Iraq también han firmado un amplio acuerdo de asociación y cooperación global.

Nos alegramos de que el Gobierno haya facilitado información actualizada antes de esta reunión.

Teniendo en cuenta los comentarios aportados, tomamos nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos que recuerdan la necesidad de eliminar todos los obstáculos al pluralismo sindical, así como de garantizar que los derechos previstos en el Convenio sean aplicables a todos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio, recordamos que todos los trabajadores, sin distinción, incluidos los del sector público, pertenezcan o no a los servicios esenciales, están cubiertos por el Convenio. El alcance de la aplicación del Convenio a las fuerzas armadas y a la policía debe ser determinado por las leyes o reglamentos nacionales.

En cuanto a los trabajadores del sector público, queremos subrayar que todas las demás personas empleadas por el Gobierno, las empresas públicas o las instituciones públicas autónomas están cubiertas por el Convenio y, por lo tanto, deben beneficiarse de las garantías que ofrece. Lamentablemente, el artículo 3 del Código del Trabajo no respeta este ámbito al excluir a todos, y cito, «los funcionarios públicos designados en conformidad con la Ley sobre la Función Pública o un texto legal especial». Instamos al Gobierno a que adapte el Código del Trabajo para que se ajuste al Convenio.

La Unión Europeo y sus Estados miembros también hacen hincapié en la importancia de la protección frente a los actos de discriminación antisindical y toman nota de las disposiciones del Código del Trabajo iraquí. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que tome las medidas necesarias para garantizar que las sanciones efectivamente aplicadas a los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias.

Pedimos al Gobierno que proporcione más información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica, así como sobre las medidas correctivas que pueden imponerse en caso de despido antisindical ilegal y sobre la duración del procedimiento de tramitación de las denuncias sobre actos de discriminación antisindical.

Por último, en ausencia de tales disposiciones en el Código del Trabajo, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que informe sobre las disposiciones legales que prohíben expresamente los actos de injerencia en la constitución, el funcionamiento o la administración de las organizaciones de trabajadores o de empleadores.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y asociación con el Iraq y esperan continuar los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT a fin de mejorar las normas laborales para todos en el Iraq, incluida la aplicación de los convenios fundamentales.

Interpretación del árabe: **miembro trabajador, Túnez** - Gracias por darme la palabra para hablar del caso del Iraq en nombre de la Federación Sindical de Túnez. Conocemos las penurias por las que ha pasado el pueblo iraquí a causa de las guerras, luego por el bloqueo y finalmente por estos conflictos terribles que han provocado la pérdida de millones de trabajadores, de sus bienes y de sus medios de vida.

Creemos que el proceso de recuperación de los derechos sindicales y el desarrollo de estos forman parte del proceso de reconstrucción del país, del fortalecimiento de su estabilidad y del desarrollo de la legislación laboral para cumplir con las normas

internacionales del trabajo, atendiendo a las demandas de los trabajadores iraquís y de su movimiento sindical.

A este respecto, los sindicatos han pedido la revisión de varios capítulos de la Ley núm. 52 de 1987 a fin de eliminar toda forma de discriminación, asegurar la protección de los trabajadores, evitar la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y garantizar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Se ha revisado el Código del Trabajo para otorgar a los sindicalistas y trabajadores todos sus derechos. Pedimos al Gobierno que deje de lado las injerencias y ofrezca protección a los trabajadores. Hemos tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno y vemos que los esfuerzos van en la dirección correcta.

Es sumamente importante acabar con la discriminación de los trabajadores sea cual sea el motivo de esa discriminación. Pedimos al Gobierno que derogue las leyes que permiten la discriminación de los trabajadores y las que les privan de la libertad de ejercer sus actividades sindicales. También solicitamos al Gobierno que aplique plenamente el Convenio y ponga fin a los despidos abusivos de sindicalistas.

Ante estos abusos, no podemos sino reiterar nuestro llamamiento al Gobierno para que modifique el Código del Trabajo en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores y permita la reincorporación de los sindicalistas despedidos. Reafirmamos la necesidad de aplicar todas las disposiciones de este Convenio para permitir el pluralismo sindical y evitar cualquier injerencia en las actividades sindicales.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de todas las medidas adoptadas por el Gobierno para poner su legislación nacional en conformidad con el Convenio, así como de sus esfuerzos para promulgar una nueva ley que garantice la libertad sindical, el pluralismo sindical y la ausencia de discriminación.

Sabemos que el Iraq ha ratificado un gran número de convenios y que se ha comprometido a velar por la protección de los derechos civiles, económicos, culturales, políticos, sociales y laborales del pueblo iraquí. Hemos tomado debida nota de las leyes aprobadas por el Estado del Iraq que protegen los derechos de los iraquís, como la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, que incluye todo un capítulo sobre la negociación colectiva y otras disposiciones que protegen el derecho del trabajador en caso de terminación de la relación de trabajo.

A modo de conclusión, queremos expresar nuestro agradecimiento por los esfuerzos realizados por el Gobierno para adecuar su legislación a las disposiciones del Convenio y esperamos que la Comisión reconozca en sus conclusiones los esfuerzos realizados por el país y responda a su solicitud de asistencia técnica.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tomamos nota de la responsabilidad de los Gobiernos de crear condiciones en la legislación y la práctica en las que los sindicatos y los empleadores puedan negociar libremente. Sin embargo, como hemos escuchado, el Gobierno iraquí no solo no proporciona suficientes desincentivos para la discriminación antisindical en el lugar de trabajo, sino que trabaja activamente en contra de las condiciones que favorecen la negociación colectiva.

Todos conocemos los daños causados por la sensación de impunidad que otorga la negligencia de los Gobiernos o su connivencia en la supresión de la actividad sindical libre. En lugar de abordar este imperativo, vemos que el Gobierno iraquí perpetúa un ambiente de miedo. Cuando miles de trabajadores del sector de la energía se manifestaron pacíficamente

para exigir sus derechos en el lugar de trabajo, las fuerzas de seguridad dispersaron brutalmente a los manifestantes. Asimismo, la protesta pacífica del 14 de febrero terminó con ataques violentos de la policía y la detención de dos sindicalistas. En este clima de impunidad, un trabajador de una instalación petrolera fue asesinado por bandas del crimen organizado tras continuos ataques contra sindicatos independientes. Un ministerio rescindió el contrato de un trabajador de una empresa de electricidad por organizar una protesta contra las reducciones de personal. Se despidió a 650 trabajadores del sector petrolero tras solicitar una negociación colectiva y, cuando protestaron pacíficamente, la policía los golpeó con porras. El 31 de marzo, un grupo de trabajadores del sector de la electricidad protestó pacíficamente por las condiciones de empleo que habían intentado plantear a la dirección. La posterior represión policial dejó cientos de heridos.

En la discusión sobre el Informe General, señalé que una empresa había sopesado el costo probable de la sanción por infringir las leyes laborales frente al ahorro salarial futuro, y había incumplido la normativa a sabiendas. ¿Cuánto más probable es este comportamiento cínico si una empresa piensa que, en lugar de ser castigada por el Gobierno, puede ser aplaudida? De hecho, recientemente dos dirigentes de la GFITU que trataban de negociar un convenio colectivo fueron reasignados por su empresa a puestos de trabajo que no querían a modo de castigo.

Por último, señalamos la interdependencia de los principios fundamentales y, en particular, la importancia del respeto del Convenio núm. 87 para sentar las bases necesarias para el cumplimiento del Convenio núm. 98. Al permitir, y de hecho propagar, un ambiente de miedo en el que la violencia antisindical es habitual, el Gobierno del Iraq está socavando las condiciones necesarias para que las organizaciones de trabajadores se dediquen, sin injerencias, a la negociación colectiva, asunto que esperamos que aborde urgentemente.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Qatar** - Hemos escuchado con mucha atención la declaración realizada por el Gobierno del Iraq en relación con el Convenio. Apreciamos los esfuerzos que se están realizando para garantizar que el Iraq cumpla con las disposiciones del Convenio y tomamos nota de que existe un proyecto de ley sobre organizaciones sindicales que se está debatiendo actualmente con la OIT y las organizaciones de trabajadores. Esto refleja la voluntad del Gobierno de ajustar su legislación a las disposiciones del Convenio núm. 98, de conformidad con la Constitución iraquí, que garantiza la libertad de constituir organizaciones de trabajadores. Tomamos nota de que el Gobierno está tratando de reforzar el sistema de mecanismos de queja a disposición de los trabajadores para que puedan recurrir cuando consideren que ha habido discriminación contra ellos.

Apoyamos la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT para la redacción del texto legislativo en cuestión, para la creación de capacidades y para adoptar las medidas operativas necesarias con el fin de aplicar el Convenio. También creemos que una mayor asistencia podría ayudar a dar efecto a otras disposiciones del Convenio. Elogiamos los esfuerzos que se están llevando a cabo y creemos que deberían recibir más apoyo. También respaldamos la declaración realizada por el Iraq a este respecto.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - La Federación Norteamericana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales lleva muchos años trabajando con los sindicatos iraquís en torno a cuestiones de derecho laboral. Aunque se han producido algunos avances en ese tiempo, incluido el Código del Trabajo, de 2015, el hecho es que los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva siguen estando profundamente limitados en el Iraq.

Como se señaló en los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Iraq en lo relativo a los Convenios núms. 87 y 98, la existencia de un monopolio sindical viola estos convenios fundamentales. Por lo tanto, en la práctica, los sindicatos independientes son en gran medida incapaces de aumentar el número de miembros y de negociar colectivamente.

El 20 de enero de 2021, el Consejo Superior Judicial se negó a nombrar a un juez para supervisar la celebración de las elecciones provinciales de la GFITU, reiterando que el Gobierno iraquí solo reconoce a la Federación General de Trabajadores Iraquís (GFIW). Una práctica perniciosa a la que se ha recurrido a lo largo de muchos años para frustrar la negociación colectiva es la emisión de órdenes administrativas del Gobierno que exigen a los ministerios negociar solo con la GFIW, la cual cuenta con la aprobación del Gobierno. Dado el papel y la importancia del sector público en el Iraq, las órdenes dirigidas a los organismos gubernamentales para que se nieguen a negociar afectan a un gran número de trabajadores. Por ejemplo, el 12 de octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió la orden administrativa núm. 11367, en la que se prescribía a los organismos administrativos gubernamentales que no negociaran con sindicatos distintos de la GFIW, que contaba con la aprobación del Gobierno. Tras la orden administrativa núm. 11367, varios ministerios emitieron circulares para aplicar esta política. El 11 de julio de 2021, el Ministerio de Electricidad emitió una directiva por la que se prohibían todos los comités sindicales y se ordenaba a los empleados de las empresas públicas que no participaran en dichos comités o se enfrentarían a medidas disciplinarias en virtud del Código Penal (Ley núm. 111), de 1999, en su versión modificada, entre otros textos legislativos.

Es evidente que al Gobierno del Iraq le queda mucho camino que recorrer hasta cumplir con el Convenio núm. 98.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia** - La delegación de Argelia agradece al representante gubernamental del Iraq su declaración relativa a la aplicación del Convenio. Tomamos buena nota de la información facilitada por el representante gubernamental según la cual la reforma del Código del Trabajo, preparada por la Comisión Consultiva Tripartita, tiene por objeto la promoción de la negociación colectiva en la función pública, la protección de los delegados sindicales contra los actos antisindicales, y el refuerzo de las sanciones disuasorias que se imponen en caso de discriminación antisindical y de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Mi país ve también con buenos ojos que el Gobierno se adhiera a los principios de la OIT destinados a reforzar las libertades sindicales y se declare convencido de que este compromiso se va a mantener. Estas medidas ponen de manifiesto la buena voluntad del nuevo enfoque del Iraq, que debería dejarse acompañar en mayor medida por la Oficina, a la luz de sus obligaciones derivadas del Convenio.

Esperamos que las consultas sobre la mejora de la protección contra los despidos improcedentes, incluidos los despidos por motivos antisindicales, tengan en cuenta los comentarios formulados por la Comisión de Expertos acerca de la aplicación de las disposiciones del artículo 1 del Convenio.

Por último, pedimos a la Oficina que preste asistencia técnica y acompañamiento al Gobierno para ayudarle en su labor de adaptación de su legislación y su práctica a las disposiciones de este Convenio. Esperamos que esta asistencia se centre en los resultados y consideramos que las disposiciones del Convenio y los comentarios de la Comisión de Expertos constituyen un buen punto de partida.

Interpretación del árabe: **miembro trabajador, República Árabe Siria** - El Iraq es Miembro de la OIT y como tal respeta la Constitución de la OIT. En este sentido, ha tomado las medidas legislativas necesarias para hacer efectivos los convenios ratificados. Consideramos que las disposiciones del Convenio núm. 98 no están en contradicción con las disposiciones del Código del Trabajo y se ajustan a los principios legislativos que rigen la situación de los trabajadores en el Iraq.

Creemos que se han dado todos los pasos necesarios para hacer efectivo el Convenio. Sabemos que el Iraq está trabajando en una nueva legislación para garantizar el pluralismo sindical, la no discriminación y el pleno ejercicio de los derechos sindicales.

El Código del Trabajo contiene disposiciones que garantizan la libertad sindical y la negociación colectiva, además de contemplar otros derechos que protegen a los trabajadores contra la terminación de la relación de trabajo y su derecho a afiliarse al sindicato más representativo. Por lo tanto, felicitamos al Iraq por sus esfuerzos para hacer efectivo el Convenio y para que su legislación sea plenamente conforme a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, creemos que la OIT debe proporcionar más asistencia técnica para que el Iraq pueda llegar aún más lejos y garantizar la adecuada aplicación del Convenio.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Omán** - Queremos agradecer al Gobierno del Iraq las medidas adoptadas en cooperación con los interlocutores sociales para promover la aplicación del Convenio.

El Gobierno de Omán desea reconocer los progresos realizados en este ámbito. También acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno tenga la intención de proseguir la aplicación del Convenio mediante la adecuación de su legislación a las disposiciones del mismo, y sin duda reconocemos los progresos realizados en el ámbito de la legislación, en particular en cuanto a las leyes relativas a las organizaciones sindicales, el Código del Trabajo y una serie de decretos ministeriales que refuerzan la observancia de las normas internacionales del trabajo por parte del Iraq. Asimismo, saludamos las medidas en vigor en el Iraq, a pesar de los enormes desafíos pospandémicos, y de la pandemia, que ha tenido consecuencias en todos los países y, en particular, en los países en desarrollo. Como saben, el Iraq ha ratificado el Convenio núm. 87, que refuerza la libertad sindical en el Iraq. Invitamos al Gobierno a proseguir sus esfuerzos dirigidos a proteger los derechos de los trabajadores y promover las actividades sindicales en el país. Esperamos que la OIT siga prestando asistencia técnica para ayudar a los mandantes tripartitos a ofrecer y garantizar trabajo decente.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Marruecos** - Permítanme agradecer al Gobierno iraquí la información y las aclaraciones que nos ha proporcionado. Felicitamos al Gobierno por los esfuerzos desplegados para responder a las observaciones y los comentarios de la Comisión de Expertos. En esta ocasión, celebramos los esfuerzos realizados en cuanto al control de las normas internacionales del trabajo por parte de esta Comisión.

Estas observaciones apuntan a la necesidad de tomar medidas para imponer sanciones disuasorias en caso de discriminación antisindical durante la creación de organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, y evitar la injerencia en los asuntos internos de estas organizaciones.

Tras escuchar las respuestas del Gobierno a estas observaciones, observamos que este ha adoptado una serie de medidas en relación con este Convenio, en particular la elaboración de una nueva ley que garantice la libertad de sindicación, que fomente el pluralismo y que impida la discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones.

También observamos que el Gobierno está velando por garantizar la conformidad de su legislación nacional con las normas internacionales del trabajo, en particular el Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015, que prevé expresamente la negociación colectiva en un capítulo dedicado a esta cuestión, así como la protección de los derechos de los trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

Por último, el Gobierno de Marruecos apoya la posición del Gobierno del Iraq en su cooperación con la OIT con miras a reformar la representación de los sindicatos, y el Reino de Marruecos recomienda proseguir los esfuerzos para promulgar una nueva ley que tenga en cuenta las preocupaciones de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán valora el compromiso del Iraq con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Hemos tomado nota de la propuesta del Gobierno de mejorar su cumplimiento del Convenio en consulta con la OIT. El Pakistán se congratula de las recomendaciones de la Comisión y de la voluntad del Iraq de aceptar la ayuda para la creación de capacidades y la asistencia técnica de la OIT con el fin de introducir las mejoras necesarias en su marco legislativo y administrativo.

Es responsabilidad de todo Gobierno crear un entorno propicio para el bienestar de su pueblo y deben respetarse las circunstancias nacionales. A este respecto, nos complace observar que el Gobierno del Iraq está adoptando medidas para promover el diálogo social con las partes interesadas. De cara al futuro, apoyamos el compromiso constructivo del Iraq con la OIT y alentamos el diálogo social siguiendo los mecanismos tripartitos que reconocen las medidas en curso para abordar las observaciones existentes.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Arabia Saudita** - La delegación de la Arabia Saudita acoge con satisfacción los esfuerzos que ha realizado el Gobierno del Iraq y las medidas que se han tomado para adaptar la legislación nacional al Convenio, así como los esfuerzos para la promulgación de la legislación pertinente en este ámbito. También acogemos con satisfacción las disposiciones del Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015, actualmente en vigor, que han desarrollado aquellos artículos que garantizan todos los derechos de los trabajadores.

Para terminar, nos congratulamos de que el Gobierno del Iraq esté dispuesto a aprovechar la asistencia técnica de la OIT con vistas a garantizar una mejor aplicación de los Convenios.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Libia** - La delegación de mi país desea comenzar aplaudiendo los esfuerzos realizados por el Gobierno del Iraq en relación con el Convenio. Asimismo, elogiamos los esfuerzos del Gobierno para elaborar una nueva legislación que garantice la libertad sindical en el país, al tiempo que se eliminan todos los obstáculos para la plena aplicación de dicha legislación.

Valoramos el hecho de que el Gobierno esté dispuesto a seguir aceptando la asistencia técnica de la OIT en relación con este Convenio, y creemos que es realmente conveniente. Por lo tanto, pedimos a la OIT que preste asistencia técnica al Iraq para que pueda dar pleno efecto al Convenio y a los derechos consagrados en él.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, República Árabe Siria** - En primer lugar, permítannos agradecer al representante gubernamental del Iraq la información que hemos escuchado hoy. Con respecto a la información proporcionada sobre los esfuerzos realizados para aplicar las disposiciones del Convenio y la adopción de las medidas necesarias al respecto, mi delegación desea respaldar al Iraq en su disposición a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para una mejor aplicación de los convenios de la OIT.

Interpretación del árabe: **observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Nuestra Confederación desea subrayar la importancia de que el Gobierno iraquí tenga plenamente en cuenta las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, especialmente en relación con el Convenio. Podemos confirmar que lo que ha dicho el Gobierno es cierto. En efecto, el Gobierno está elaborando una nueva legislación nacional sobre las organizaciones sindicales.

En 2018 se aprobó el decreto ministerial núm. 18, que puso en marcha el proceso, pero creemos que este debería ir más rápido porque vemos que hoy en día se sigue excluyendo a los sindicalistas de negociaciones en las que deberían participar porque se considera que no representan a los trabajadores del sector público en particular. Y este problema se da en varios sectores, como la electricidad, la industria petrolera y la administración pública, entre otros. Así pues, lo que ocurre ahora es que todavía no es posible formar sindicatos en esos sectores; tampoco se pueden celebrar negociaciones colectivas y eso está creando graves problemas en el país.

También hemos visto que muchos sindicalistas han sido objeto de sanciones. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que derogue Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, y que derogue también la Decisión núm. 150, de 1987, sobre la cuestión. Recomendamos que se derogue todo texto legislativo que sea contrario al espíritu de este Convenio.

También reconocemos que el Iraq necesita urgentemente la asistencia técnica de la OIT para el desarrollo de las capacidades sindicales con el fin de promover la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical. Necesitamos mejorar la estructura de nuestro Ministerio de Trabajo para que pueda desempeñar el papel que le corresponde y para que su personal pueda ejercer sus funciones con objeto de hacer avanzar al país y promover la negociación colectiva.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Desde hace más de una década, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que elimine los obstáculos al pluralismo sindical, que dificultan la multiplicidad de sindicatos y, por consiguiente, el disfrute por parte de todos los trabajadores de los derechos protegidos por el Convenio.

Aunque acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de que se ha derogado la decisión gubernamental núm. 8750, de 2005, nos preocupa profundamente que la Ley núm. 52, de 1987, siga en vigor. Esta Ley establece un monopolio sindical *de facto*, en el que se prohíbe la creación de otros sindicatos y federaciones. Aunque en el país operan múltiples sindicatos a pesar de dicha Ley, el efecto de esta es tal que el Gobierno favorece a la federación gubernamental oficial, marginando y excluyendo así a otras organizaciones de trabajadores de las iniciativas de diálogo social. Por lo tanto, el Gobierno sigue ejerciendo una injerencia indebida en la constitución y las actividades de los sindicatos independientes, al tiempo que restringe efectivamente el derecho de estas organizaciones a negociar colectivamente en nombre de sus miembros. Se trata de graves violaciones del Convenio.

El Gobierno del Iraq tiene la obligación de fomentar y promover la negociación colectiva libre y voluntaria en virtud del artículo 4 del Convenio. No es concebible que esto se haga mientras sigue instaurado un monopolio sindical que no se basa en ningún criterio válido de representatividad.

Además, es evidente que cualquier trato favorable o desfavorable por parte de las autoridades públicas a un determinado sindicato con respecto a otros, si no se basa en criterios objetivos, constituye un acto de discriminación e injerencia que viola el Convenio.

Así, pedimos al Gobierno que derogue la Ley núm. 52 y que promueva y fomente la negociación colectiva libre y voluntaria en la práctica para asegurar el pleno respeto de las garantías establecidas en el Convenio.

Interpretación del árabe: **representante gubernamental** - Me gustaría dar las gracias a todos los que han participado en el debate por sus intervenciones.

El representante de la GFITU ha hecho unas declaraciones, en las que criticaba las medidas del Gobierno, y esto es un indicio de que hay libertad, de que no hay restricciones a lo que se dice. Pero nosotros, por nuestra parte, podemos refutar toda acusación en la que se afirma que los sindicatos no pueden operar libremente, por supuesto dentro de la legalidad, que es lo que ocurre en el resto del mundo.

En el Iraq, en el Ministerio de Trabajo, hemos creado un comité y este comité está presidido por mí, y sigo trabajando con la Directora y los funcionarios del Departamento de Normas, en materia de legislación, y el Sr. Ali Rahim, que es el dirigente de la GFITU, a la que pertenece el Sr. Adnan Al-Saffar, quien también es miembro del comité que se creó. El hecho de que este comité estuviera formado por otras organizaciones sindicales en virtud de una orden emitida por el Consejo de Ministros y su participación en la redacción del nuevo proyecto de ley sobre organizaciones sindicales refleja la inexistencia de discriminación y un claro reconocimiento de todas las organizaciones sindicales.

El Gobierno no es parte en ningún conflicto sindical. Busca una aplicación óptima de la Constitución del Iraq y de los convenios de la OIT. Sin embargo, nos hemos hallado en circunstancias especiales como la lucha contra el terrorismo y varias crisis políticas, que puede que haya sido un obstáculo para acelerar la promulgación de la ley. Nosotros, el Gobierno, creemos en el derecho de sindicación, en el pluralismo y en la no injerencia en la labor de las organizaciones sindicales.

Con respecto al derecho de los empleados a afiliarse a organizaciones sindicales, el nuevo proyecto de ley concede el derecho de los empleados a constituir sus organizaciones sindicales dentro de los ministerios. Tenemos un poder judicial independiente. En el Iraq no hay delitos de opinión porque la Constitución garantiza el derecho a la libertad de expresión y el derecho a manifestarse. Puede haber incidentes aislados con un funcionario o un soldado, pero esto no refleja la política general del Estado ni sus procedimientos. Seguimos trabajando, y continuamos dialogando con los interlocutores sociales. Asimismo, seguimos colaborando con la Oficina, la Oficina de Beirut o la Oficina de Bagdad. Recientemente se celebró un taller sobre el nuevo proyecto de ley, al que asistieron la Directora de la Oficina de Bagdad, Sra. Maha Qataa, y la mayoría de las organizaciones sindicales, e incluso el Sr. Adnan Al-Saffar.

Nos gustaría contar con la asistencia técnica de la OIT para llegar a un nuevo proyecto de ley que se ajuste a nuestra Constitución, y que se base en la libertad, el pluralismo y las disposiciones que figuran en los Convenios núms. 87 y 98. Aprovecho la ocasión para dar las gracias a la Oficina, a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y sus funcionarios.

Miembros empleadores - Hemos escuchado todos los comentarios que han formulado todos los participantes esta tarde y creo que es justo decir que hemos expresado las cosas de diferentes maneras, pero somos muy coherentes en las opiniones que hemos expuesto.

Algo que cabe observar es que el Iraq no es único en el sentido de que es uno de los diversos países que recordamos, en nuestra vida, que han surgido de regímenes que eran mucho menos democráticos que el actual, y lo que todos ellos han experimentado, y el Iraq sin lugar a dudas lo ha experimentado, es que no es fácil superar estos antecedentes históricos

para llegar a formas plenas de democracia. Eso no ocurre en cinco minutos y los procesos y expresiones de la democracia tienen que entenderse antes de poder ponerlos en práctica. Así que nos hacemos cargo de que no ha sido fácil.

También sabemos que el Gobierno del Iraq se ha comprometido a defender los principios del Convenio, que ha reconocido que no es un experto en esas cosas, y que ha pedido la ayuda de la OIT, entre otras entidades, para hacerlo. Eso es lo que no han hecho varios países antes del Iraq y han tardado más tiempo, así que estamos viendo una situación en la que creo que tenemos que decir al Iraq: «Hagan lo que dicen que van a hacer; nosotros aceptamos y ustedes aceptan que hay deficiencias en lo que se refiere al pleno cumplimiento del Convenio y, en la medida en que la OIT y toda otra entidad que esté disponible y dispuesta a prestar asistencia, se la ofrezca, acepten esa asistencia; creo que la han pedido, creo que deberían recibirla y creo que están yendo en la dirección correcta y, como he dicho en mis observaciones anteriores, si hacen todo esto, puede ser que la próxima vez que nos reunamos escuchemos hablar de verdaderos progresos».

Miembros trabajadores - Me gustaría dar las gracias a los delegados que han participado en nuestro debate.

El Gobierno del Iraq ha hecho referencia a una serie de cuestiones que no entran en el ámbito de este examen, en particular, aspectos relacionados con los asuntos internos de los sindicatos.

Los miembros trabajadores insisten en que el Gobierno debe garantizar el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores. Pedimos al Gobierno: en primer lugar, que derogue el artículo 10 de la resolución del Consejo Revolucionario núm. 115, de 1987; en segundo lugar, que derogue el artículo 2 de la Ley núm. 52, de 1987. Debemos recordar que estos dos textos prohíben la creación de organizaciones sindicales en el sector público; en tercer lugar, que derogue las instrucciones y circulares ministeriales que tienen el mismo efecto. Estas deben ser sustituidas por disposiciones que garanticen de forma inequívoca el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en este sector; en cuarto lugar, que derogue el artículo 21 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, en el que se establece que la GFIW es el órgano supremo de las organizaciones sindicales. Pedimos al Gobierno que apruebe disposiciones legales que aseguren el pluralismo sindical a todos los niveles y garanticen el derecho de negociación colectiva; en quinto lugar, que establezca un mecanismo para combatir de forma efectiva y disuasoria los actos de discriminación antisindical, como los despidos; y en sexto lugar, que ponga fin a la intimidación de los activistas sindicales garantizando un clima exento de violencia contra ellos.

Para hacer efectivos estos aspectos, pedimos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con preocupación que existen importantes problemas de cumplimiento del Convenio en la legislación y la práctica con respecto a la protección contra la discriminación antisindical, el ámbito de la negociación colectiva permitida por la ley, la falta de pluralismo sindical y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **proporcionar información sobre las medidas adoptadas o previstas para fomentar y promover la negociación colectiva voluntaria, el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, así como sobre los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios;**
- **prohibir los actos de injerencia indebida en la constitución, el funcionamiento y la administración de los sindicatos y prever procedimientos de recursos, reforzados por sanciones eficaces y disuasorias;**
- **adoptar medidas jurídicas y prácticas para garantizar la protección contra la discriminación antisindical, en particular mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, compensaciones adecuadas y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias, y**
- **adoptar todas las medidas legales y prácticas apropiadas para asegurar que los derechos sindicales puedan ejercerse en condiciones normales, respetando los derechos humanos básicos y en un clima exento de violencia, presión, miedo y amenazas de cualquier tipo.**

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Islas Salomón (ratificación: 2012)

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

Discusión por la Comisión

El Presidente – El primer caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por las Islas Salomón. Debo informar a la Comisión que el Gobierno de las Islas Salomón está acreditado ante la Conferencia, pero no se ha registrado en nuestra Comisión. Por consiguiente, el caso va a ser discutido en ausencia del Gobierno, pero el representante de las Islas Salomón ha enviado una nota a esta Comisión. Le voy a pedir a la representante del Secretario General de compartir con los miembros de la Comisión el contenido de esa carta.

Representante del Secretario General - Hace una hora hemos recibido un mensaje del Director de Asuntos Laborales del Ministerio de Comercio, Industria, Trabajo e Inmigración de las Islas Salomón y voy a leerlo en voz alta porque está dirigido a toda la Comisión:

«Estimados colegas,

Lamento informar a la Comisión que el Gobierno de las Islas Salomón no podrá intervenir hoy ante la Comisión, ya que las largas vacaciones de los últimos días nos han impedido preparar nuestra intervención en esta importante sesión.

Sin embargo, hemos tomado nota de los comentarios de la Comisión de Expertos y gustosamente proporcionaremos la información que necesite la Comisión en nuestro próximo informe.

Esperamos que la Comisión tome nota de nuestro interés por comparecer y comprenda nuestra situación.

Muchas gracias por su comprensión a este respecto».

Miembros empleadores - El presente caso trata sobre la aplicación de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182 en las Islas Salomón. Destaco que es la primera vez que la Comisión debate la aplicación de este Convenio que fue ratificado por las Islas Salomón en 2012. La Comisión de Expertos ha hecho una observación y una solicitud directa sobre la aplicación de este Convenio.

Lamentamos que el Gobierno no esté participando en esta discusión, sin duda es muy importante para el trabajo de esta Comisión conocer las observaciones de los Gobiernos en la aplicación de los convenios, y lamentamos que sea por una cuestión como sus festividades. Sin embargo, agradecemos que haya presentado información aclarando algunas cuestiones relativas a la aplicación de este Convenio.

Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves en la inadecuada aplicación del Convenio en las Islas Salomón. Permítame resumirlos entonces en dos cuestiones: en primer lugar, en relación con el artículo 3, *a)* que prohíbe «todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados». La Comisión de Expertos observó que la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012 penaliza la trata de menores de 18 años y establece como sanción una multa o una pena de prisión.

Sobre el particular, el Gobierno informó en su memoria que la División de Inmigración de las Islas Salomón notificó tres casos de trata de niños durante el periodo de enero a marzo de 2020 y estos casos terminaron en absoluciones. De igual forma, el Gobierno informó que existen pruebas de la venta y trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros. Estos hechos también han sido reportados y constatados con gran preocupación por el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional para las Migraciones en el estudio que publicó en 2019 sobre las Islas Salomón, también hizo énfasis en el elevado número de casos notificados de explotación sexual y trata de las que son víctimas los niños y las niñas de las comunidades cercanas a los campamentos madereros. Es por lo anterior, que los empleadores apoyamos las solicitudes ya realizadas por la Comisión de Expertos para que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias y urgentes con la finalidad de que los culpables de cometer delitos como la venta o la trata de niños y niñas sean identificados, procesados y castigados. En el mismo sentido, solicitamos que el Gobierno proporcione información detallada sobre el número de investigaciones que se están llevando a cabo y las etapas procesales en las que se encuentran dichas investigaciones.

En segundo lugar, las observaciones de la Comisión tienen que ver con la utilización, reclutamiento u oferta de niñas y niños para la prostitución. Tomamos nota de forma muy positiva de la información que presentó el Gobierno sobre la modificación realizada al Código Penal para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución de conformidad con los comentarios que ya habían sido presentados por la Comisión de Expertos.

El artículo 141, 2) de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) de 2016, establece que la persona que recluta o intenta reclutar a otra persona para que proporcione servicios de comercio sexual, ya sea en las Islas Salomón o en otro sitio, puede ser castigada con una pena de hasta veinte años de prisión si la víctima es menor de 15 años, y de hasta quince años de prisión en los demás casos. Esta modificación de la legislación penal va en concordancia con lo dispuesto en el Convenio, lo que acogemos con satisfacción.

Por lo cual, los miembros empleadores alentamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas y con las organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo para prevenir la utilización y reclutamiento de niños y niñas para la prostitución.

Asimismo, los miembros empleadores alentamos al Gobierno a seguir aplicando con carácter prioritario las medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad, así como al desarrollo de las capacidades de los inspectores del trabajo, la justicia penal, los trabajadores sociales y el sector privado.

Por otro lado, teniendo en cuenta el papel 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 el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños y niñas, con la finalidad de lograr incrementar las tasas de escolaridad y disminuir las tasas de abandono escolar.

Con eso entonces, finalizo diciendo que hubiese sido de la mayor importancia escuchar al Gobierno, y quedamos atentos a los comentarios de los miembros trabajadores.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores lamentamos profundamente la ausencia del Gobierno en la discusión de su caso. Recordamos la importancia del mandato de la Comisión, que consiste en proveer un foro tripartito para el diálogo sobre cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados. La negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo importante para la consecución de los objetivos principales de la OIT.

En cuanto al fondo del caso, observamos que es la primera vez que la Comisión tiene la oportunidad de examinar la aplicación del Convenio en las Islas Salomón. Señalamos que las Islas Salomón ratificaron el Convenio en 2012 y que, tras enviar su primera memoria sobre la aplicación del Convenio en 2015, el Gobierno no ha enviado memorias periódicas hasta 2021. A este respecto, los miembros trabajadores deseamos recordar el carácter fundamental del diálogo que debe establecerse entre los Estados Miembros y la OIT, en particular mediante el cumplimiento riguroso de las obligaciones de presentación de memorias en relación con las normas.

En cuanto a las medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños con fines de explotación sexual, los miembros trabajadores tomamos nota de la adopción en 2016 de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) que, junto con la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012, armoniza la legislación nacional con el Convenio, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

La trata de personas menores de 18 años, ya sea interna o transnacional, está ahora tipificada como delito y sancionada con penas de prisión. La Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) también sanciona penalmente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas menores de 18 años con fines de prostitución o para la producción de pornografía o espectáculos pornográficos.

Aunque tomamos nota de estos avances positivos en el ámbito jurídico, observamos con preocupación que, en la práctica, existen pruebas sólidas de la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros. Las investigaciones han revelado que se utilizan niños como trabajadores de clubes nocturnos, moteles y casinos en Honiara, la capital, así como en buques pesqueros comerciales extranjeros y locales, y que son ofrecidos a los clientes para que presten servicios sexuales como parte de su empleo. Además, la mayoría de los campamentos madereros del país son lugares donde se trafica con niños para explotarlos sexualmente. Los estudios realizados por las organizaciones no gubernamentales estiman que en cada campamento hay entre 6 y 12 niñas de entre 11 y 16 años para estos fines. La explotación sexual de estas niñas suele ser consentida, ya que los trabajadores madereros extranjeros proporcionan ayuda económica a las familias de las niñas.

En este sentido, observamos que las operaciones de vigilancia del trabajo infantil se confían a la Real Fuerza de Policía de las Islas Salomón, a los inspectores del trabajo y a la Unidad de Delincuencia Transnacional, mientras que en 2017 se estableció en la capital una Oficina Central Nacional de INTERPOL para apoyar a los organismos nacionales encargados de aplicar la legislación.

Sin embargo, lamentamos la falta de información sobre las actividades de prevención, inspección, investigación y enjuiciamiento realizadas. En cuanto a las investigaciones realizadas y las sanciones impuestas, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos de que los tres casos de trata de niños denunciados en el periodo de enero a marzo de 2020 terminaron en absoluciones.

Los miembros trabajadores recuerdan que el artículo 1 del Convenio exige que se adopten medidas para garantizar no solo la prohibición de las peores formas de trabajo infantil en la legislación, sino también su eliminación en la práctica. Los mecanismos de control son esenciales para la traducción efectiva de la legislación pertinente en la práctica y, recordando el llamamiento de la Comisión de Expertos en el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, deberían adoptarse medidas para poner los casos de las peores formas de trabajo infantil en conocimiento de las autoridades judiciales y administrativas, y alentar a estas autoridades a aplicar las sanciones previstas en la legislación.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que refuerce la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la legislación y de los sistemas de inspección del trabajo responsables de combatir las peores formas de trabajo infantil. Esto incluye garantizar que se asignen recursos humanos y materiales suficientes a estas instituciones para el desempeño de este mandato y que se promueva y facilite la cooperación entre ellas.

Los miembros trabajadores acogen con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno para aumentar las tasas de matriculación, asistencia y finalización de la educación primaria y secundaria, en particular a través de su Marco Estratégico de Educación 2016-2030. Sin embargo, tomamos nota de que los órganos de supervisión de las Naciones Unidas han expresado su preocupación por las disparidades en la calidad del acceso a la educación en las zonas urbanas y remotas. Los miembros trabajadores destacan la importancia de garantizar el acceso a la educación básica gratuita para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y contribuir a la rehabilitación e integración social de los niños apartados de estas peores formas.

Los miembros trabajadores toman nota de las lagunas persistentes en la legislación, incluida la ausencia de una disposición en la legislación penal nacional que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años para la producción y el

tráfico de drogas; y la ausencia de una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

Sobre este segundo aspecto, tomamos nota de que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en sus observaciones de 2018, había solicitado al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice trabajos peligrosos, incluidas las industrias de la agricultura, la explotación forestal, el turismo y la pesca. También tomamos nota de que el Gobierno está en proceso de elaborar dicha lista, con la asistencia técnica de la OIT. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte, sin demora, una legislación penal que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas y para que finalice, en consulta con los interlocutores sociales, la lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

Por último, animamos encarecidamente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para recopilar y analizar datos estadísticos sobre las peores formas de trabajo infantil, incluyendo su naturaleza, alcance y tendencias, el número de niños protegidos, la naturaleza de los delitos denunciados, la investigación, los enjuiciamientos, las condenas y las penas impuestas.

Miembro trabajador, Islas Salomón - La Comisión de Expertos ha planteado con razón la cuestión de las peores formas de trabajo infantil que tienen lugar aquí en las Islas Salomón. La cuestión de la trata de seres humanos y la explotación sexual comercial de los niños en las Islas Salomón es un hecho confirmado sobre el que hemos señalado casos.

Desgraciadamente, solo disponemos de cuatro casos denunciados hasta ahora. Todos estos casos ocurrieron en el sector maderero. También cabe suponer que esto podría estar ocurriendo en todos los demás sectores de las Islas Salomón, pero siguen sin denunciarse.

En relación con los casos denunciados, uno de ellos se presentó ante el magistrado, pero no ha prosperado. Tenemos casos en los que empresas madereras han pagado indemnizaciones a los padres de los niños que han sufrido abusos y también hemos denunciado casos que han acabado en manos de los abogados, pero en los que hasta ahora no se ha llevado a cabo ninguna acción judicial, y asimismo hemos denunciado casos que han sido tratados por la policía con arreglo al Código Penal, pero para los que hasta ahora no se ha conseguido ningún resultado positivo.

Ahora bien, estos son casos conocidos por el sindicato de trabajadores, del que soy presidente porque representamos a trabajadores del sector privado en las Islas Salomón, y nuestros miembros en todo el país nos han informado de ellos y los hemos denunciado, no solo a la policía, sino a las autoridades pertinentes. Lamentablemente, ninguno de estos casos ha sido enjuiciado, y los autores no han sido condenados ni castigados. Ninguno de estos casos ha acabado ante el Tribunal Superior. Actualmente la Ley de Inmigración, así como la Ley del Código Penal, son pertinentes para el caso, y espero que se pueda trabajar inmediatamente en su revisión.

La siguiente legislación pertinente es la Ley de Protección de la Familia. La Ley de Protección de la Familia, que es bastante general, se ocupa de la violencia doméstica y los delitos sexuales. La Ley de Inmigración, que trata específicamente de la trata de personas, es muy vaga y dificulta que se puedan probar los elementos del delito. Como resultado, el fiscal, como ocurrió en un caso denunciado, tiene que recurrir al Código Penal para la disposición pertinente, pero solo para los cargos sexuales como las relaciones sexuales con menores de edad, la corrupción y la violación de menores.

En conclusión, basándonos en nuestros hallazgos y observaciones, consideramos que el Gobierno no se toma lo suficientemente en serio ni se compromete a centrarse y poner énfasis en mejorar en estos ámbitos. No existe una legislación específica relativa a la protección de la infancia, cuando debería haberla. Faltan mecanismos de control y vigilancia. Solo se han denunciado incidentes en el sector maderero, pero esto podría estar ocurriendo también en los demás sectores.

También hay una falta de concienciación, casi el 80-90 por ciento de la población desconoce la legislación y sus derechos según las leyes de las Islas Salomón. Como resultado, puede haber muchos casos que no se denuncien.

En cuanto a nuestras recomendaciones, es urgente revisar las actuales legislaciones pertinentes. Asimismo, es necesario formular una legislación específica para proteger a los niños. Y también es necesario establecer un consejo de supervisión que informe directamente al Consejo Consultivo del Trabajo sobre cuestiones referentes a este ámbito concreto.

De igual manera, es necesario que las partes interesadas lleven a cabo programas de sensibilización. Hemos discutido estos asuntos con miembros de la judicatura y ellos consideran y comparten la misma opinión que nosotros.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, se adhieren 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 y la lucha contra el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Fomentamos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación y ejecución de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso con este fin.

Como signatarios del Acuerdo de Cotonú, la Unión Europea y las Islas Salomón han entablado un diálogo político amplio, equilibrado y profundo, que abarca los derechos humanos, los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, como condición previa para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Las Islas Salomón y la Unión Europea también cooperan a través del Acuerdo de Asociación Económica, en vigor desde mayo de 2020, que compromete a las partes a apoyar los derechos sociales. Las Islas Salomón también se benefician del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Reiteramos nuestra profunda preocupación por los informes sobre la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros, principalmente en las comunidades cercanas a los campamentos madereros, con fines sexuales.

Aunque estas graves violaciones del Convenio persisten y deben ser abordadas, acogemos con satisfacción la modificación del Código Penal en 2016 sobre delitos sexuales, que, en consonancia con los comentarios anteriores de la Comisión de Expertos, se modificó para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución y estableció penas de prisión más duras para quienes se dedican a la trata interna de personas cuando la víctima es un niño.

Con estos cambios legislativos ahora en vigor, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se tomen las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos y que se impongan sanciones suficientemente disuasorias en la práctica para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Observamos con gran preocupación que, a pesar de los diversos informes sobre la persistencia generalizada de la trata y la venta de niños con fines de prostitución y abuso sexual, el informe del Gobierno afirma que la División de Inmigración de las Islas Salomón solo ha informado de tres casos de trata de niños en el periodo comprendido entre enero y marzo de 2020, todos los cuales resultaron en absoluciones.

Instamos al Gobierno a que siga proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de los artículos pertinentes del Código Penal y de la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012, en particular sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, la naturaleza de los delitos, las condenas y las sanciones impuestas a los infractores, incluida la información sobre el número de absoluciones.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente decididos a trabajar con las Islas Salomón. Mantendremos nuestro compromiso con los niños del país. Esperamos con interés proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT para poner fin a esta práctica de abuso infantil, entre otras cosas mediante la aplicación efectiva de la legislación disponible.

Miembro empleadora, Argentina - Los empleadores de la Argentina agradecemos a los oradores precedentes por sus perspectivas sobre el caso, y lamentamos la ausencia del Gobierno en la sesión.

Hemos recibido la información con respecto a la implementación del artículo 77 de la Ley de Inmigración núm. 3, de 2012. Sin embargo, lamentamos que, aun cuando en la memoria relativa al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Gobierno ha referido que hay evidencia sobre venta y trata de niñas y niños por sus padres a extranjeros, el Gobierno no ha referido información en esta oportunidad sobre sentencias condenatorias o penas impuestas en virtud de la norma referida o del artículo 145 del Código Penal, referido a delitos sexuales.

En consecuencia, reiteramos la solicitud para que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se realicen investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos, y que se apliquen sanciones suficientemente disuasorias a las personas que se dedican a la venta o trata de niños, y se informen los resultados de estos procesos.

En segundo lugar, en relación al reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, nos unimos a expresar satisfacción por la reforma del Código Penal para proteger de la prostitución a todos los niños menores de 18 años, siempre que el reclutamiento o intento de reclutamiento suceda en las Islas Salomón con independencia del lugar de explotación.

Para finalizar, junto con alentar al Gobierno a que continúe reportando información detallada sobre la aplicación en la práctica de las normas enmendadas, queremos destacar la importancia de coordinar acciones complementarias, orientadas a impactar en las condiciones socioculturales, los factores de riesgo y las cuestiones estructurales que determinan la

aparición y son consecuencia del trabajo infantil en general y de las peores formas de trabajo infantil en particular.

Con el objeto de diseñar políticas que coordinen eficientemente los recursos disponibles, y promuevan el desarrollo económico de la región y la creación de empleo productivo y de calidad para los adultos del país, reiteramos el pedido de los miembros empleadores alentando al Gobierno a que trabaje para empoderar a los actores sociales e involucrarlos activamente en el diseño de políticas públicas aprovechando la asistencia técnica de la OIT para diseñar estrategias eficaces para erradicar las peores formas del trabajo infantil en el país.

Miembro trabajadora, Australia - Los traficantes someten a los niños de las Islas Salomón a la trata sexual y al trabajo forzoso, especialmente cerca de los campamentos madereros extranjeros, en los buques pesqueros comerciales y en los hoteles y establecimientos de ocio.

La Ley de Inmigración de 2012, junto con el Código Penal, tipifica como delito la trata sexual y la trata laboral de menores. El artículo 77 de la Ley de Inmigración aborda los delitos relacionados con la trata de niños y establece multas o penas de prisión por un periodo no superior a diez años, o ambas.

El informe de la Comisión de Expertos señala que la División de Inmigración de las Islas Salomón solo ha informado de tres casos de trata de niños en el periodo comprendido entre enero y marzo de 2020, que terminaron en absoluciones. Esto contrasta con las observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas en 2018, que expresa su grave preocupación por la venta de niños a trabajadores extranjeros en el sector de los recursos naturales, y el estudio de caso de la Organización Internacional para las Migraciones de 2019, que destaca el elevado número de casos denunciados de explotación sexual y trata de niños en las comunidades cercanas a los campamentos madereros.

Esta diferencia entre el número de casos y la falta de condenas indica una serie de problemas que el Gobierno debe abordar para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio.

En primer lugar, el artículo 77 de la Ley de Inmigración es demasiado vago y las penas no se corresponden con la gravedad del delito. Una multa en lugar de prisión no es proporcional a las penas dispuestas para otros delitos graves; el Gobierno debe garantizar que las penas sean suficientemente disuasorias y reflejen la gravedad del delito.

En segundo lugar, hay una falta de supervisión y aplicación de la legislación. Tomamos nota de la solicitud directa de la Comisión de Expertos de proporcionar información sobre las actividades de las fuerzas policiales, la Unidad de Crímenes Transnacionales y otros organismos responsables de la vigilancia de los delitos relacionados con la trata de niños, incluidas las medidas para fortalecer sus capacidades.

No existe ningún mecanismo de supervisión, y el Gobierno no ha iniciado ni llevado a cabo ninguna formación contra el tráfico de personas para las fuerzas del orden. El Gobierno debe aplicar medidas que incluyan recursos adicionales, compromiso, coordinación, formación y concienciación, para que los organismos gubernamentales puedan investigar y enjuiciar la trata de niños, y debe establecer un Consejo de Supervisión que informe al Consejo Consultivo del Trabajo.

Recordando el artículo 7 del Convenio, pedimos al Gobierno que aplique medidas eficaces con plazos determinados para eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluido la trata de niños con fines sexuales. Esto debería incluir investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos

contra las personas que se dedican a la venta y la trata de niños; garantizar el acceso a la educación básica gratuita; y velar por que se impongan en la práctica penas suficientemente disuasorias que reflejen la gravedad del delito.

Miembro gubernamental, Suiza - Lamentamos que el Gobierno no esté presente. La erradicación de las peores formas de trabajo infantil, a la que contribuye el Convenio, es el principio universalmente aplicable a todos los niños menores de 18 años y es uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede gran importancia a este convenio fundamental.

Por ello, acoge con satisfacción el hecho de que, a través de la modificación del Código Penal en 2016, el Gobierno haya resuelto jurídicamente importantes lagunas para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución. Con esta modificación del Código Penal, el Gobierno se ha esforzado por aplicar las normas internacionales del trabajo y cumplir con el sistema de control y las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Suiza alienta al Gobierno a seguir haciendo todo lo posible, tanto en la legislación como, sobre todo, en la práctica, para combatir el trabajo infantil, la trata y la explotación sexual de los niños. La lucha contra la prostitución infantil debe ser lo más intensa posible en todos los países. Esta lucha requiere, además del marco jurídico adecuado, investigaciones, enjuiciamientos y sanciones disuasorias. Por último, animamos al Gobierno a seguir intensificando sus esfuerzos y también a atajar las causas que llevan a los padres a vender a sus hijos a trabajadores extranjeros.

Miembro trabajadora, Canadá - Los trabajadores de Filipinas apoyan esta declaración. Con la aprobación de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) de 2016, el Gobierno ha armonizado su legislación nacional con las normas internacionales en cuanto a la protección de los niños contra la explotación y la prostitución y contra la trata con fines sexuales. Sin embargo, persisten importantes omisiones en la legislación que pueden dejar a los niños en situación de vulnerabilidad ante la explotación sexual. Por ejemplo, aunque la legislación actual contiene una amplia cobertura de los delitos de trata de niños, tanto dentro como fuera del país, no hay ninguna disposición independiente que prohíba explícitamente la venta de niños.

La Comisión de Expertos ha señalado la ausencia de una disposición en la legislación penal nacional que prohíba utilizar, reclutar u ofrecer a un menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas. La trata de personas en las Islas Salomón es más común en los campamentos madereros, donde se trafica internamente con niños con fines laborales y sexuales. Un informe de Save the Children estimó que en cada campamento había hasta 12 niñas de entre 11 y 16 años. Estas niñas se convierten a menudo en «niñas de la casa», un sinónimo de esposas. La explotación sexual de estas niñas suele ser consentida, ya que los trabajadores madereros extranjeros ofrecen un pago económico a las familias que sufren las penurias de la pobreza.

El informe sobre Trata de Personas 2021 del Departamento de Estado de Estados Unidos señaló específicamente que la División del Trabajo de las Islas Salomón no llevaba a cabo actividades sistemáticas de supervisión e inspección en los lugares de explotación forestal durante el periodo cubierto por el informe. Las inspecciones son fundamentales para la identificación, la investigación y el enjuiciamiento de los casos de trabajo forzoso y explotación sexual de niños en la industria maderera.

El Gobierno también debe realizar una evaluación a nivel nacional sobre todas las manifestaciones de la explotación sexual de niños para desarrollar políticas y estrategias

basadas en pruebas. Asimismo, debe avanzar en la elaboración de una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los menores de 18 años. El trabajo peligroso o la explotación laboral, tal y como se definen en la Ley de Bienestar de la Infancia y la Familia de 2016, incluyen cualquier trabajo que sea inadecuado para la edad del niño, que sea peligroso para su salud física o mental, o que perjudique su educación y desarrollo moral.

Estas medidas ayudarán a proporcionar la protección necesaria para combatir el trabajo forzoso y la explotación sexual de los niños asociados a esta industria.

Miembros empleadores - Hemos escuchado, atentamente y tomado nota de las intervenciones de todos los que han hecho uso de la palabra. Agradezco especialmente a los trabajadores y empleadores por las intervenciones realizadas.

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 el 2025—, es necesario que todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la propia OIT trabajemos de forma coordinada y mediante el fortalecimiento del diálogo social.

Recientemente, en el marco de la V Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil realizada en Durban, Sudáfrica, se indicó que la pandemia ocasionada por la COVID-19, los conflictos armados, las crisis humanitarias y ambientales amenazan con revertir el progreso alcanzado contra el trabajo infantil.

El Llamamiento a la Acción de Durban incluye compromisos en seis áreas diferentes: el primero, hacer que el empleo productivo y el trabajo decente sean una realidad para los adultos y los jóvenes por encima de la edad mínima para trabajar, acelerando los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para eliminar el trabajo infantil y dando prioridad a las peores formas de trabajo infantil. El segundo, acabar con el trabajo infantil en todos los sectores. En tercer lugar, reforzar la prevención y la eliminación del trabajo infantil incluidas sus peores formas, el trabajo forzoso la esclavitud moderna y la trata de personas, así como la protección de los supervivientes mediante respuestas políticas y programáticas. En cuarto lugar, hacer realidad el derecho de los niños a la educación y garantizar el acceso universal a una educación y formación gratuitas, obligatorias de calidad, equitativas e inclusivas. En quinto lugar, lograr el acceso universal a la protección social, financieramente sostenible. Y en sexto lugar aumentar la financiación y la cooperación internacional para la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Es por ello que los miembros empleadores hacemos un «llamamiento urgente» a enfocar todos los esfuerzos en la prevención y eliminación del trabajo infantil con especial énfasis en la erradicación de las peores formas del trabajo infantil.

Teniendo en cuenta que la Oficina de la OIT tiene una importante capacidad para el desarrollo de programas en los países donde existe trabajo infantil, alentamos al Gobierno a que solicite de manera urgente la asistencia técnica de la OIT con la finalidad de aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos. Es preciso, además, enfocarse en la aplicación de estrategias eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil, previa consulta oportuna y eficaz con los interlocutores sociales. Hacemos además un llamamiento a la comunidad internacional para que se movilice en torno a lograr la erradicación del trabajo infantil en las Islas Salomón.

Finalmente, alentamos en los términos más enérgicos al Gobierno a que se comprometa de forma inmediata y urgente para abordar las soluciones en la legislación y en la práctica, que tengan impacto en ese flagelo.

Primero, es preciso estructurar las instancias de investigación y judiciales para identificar y condenar a los culpables. Se deben estructurar estrategias para brindar capacitación a las comunidades, a las familias, para proteger a los niños; y sensibilizar a todos los habitantes del país sobre esta gran problemática.

Es necesario lograr una mayor divulgación de los mecanismos a disposición para enunciar este flagelo. Es necesario, además, fortalecer el sistema educativo para que los niños y niñas de las Islas Salomón tengan la oportunidad de estudiar; y también, se debe garantizar el desarrollo en un entorno propicio para la generación de empresas sostenibles que generen empleos de calidad para los padres y familiares de los niños y niñas.

Miembros trabajadores - Expresamos una vez más nuestro profundo pesar por el hecho de que el Gobierno se haya negado a participar en los trabajos de la Comisión y recordamos que la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo importante para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para adaptar su legislación nacional al Convenio, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Alentamos al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos y adopte una legislación penal que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas. También alentamos al Gobierno a adoptar, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

A pesar de estos avances legislativos positivos, seguimos preocupados por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, con fines de explotación sexual. Instamos al Gobierno a que adopte medidas concretas para prevenir, prohibir y eliminar estas peores formas de trabajo infantil, entre otras cosas:

- fortaleciendo las capacidades de los organismos encargados de la aplicación de la legislación y de la inspección del trabajo;
- promoviendo su cooperación efectiva;
- garantizando que los casos de peores formas de trabajo infantil sean debidamente investigados, enjuiciados y sancionados, y
- garantizando el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños de la enseñanza primaria y secundaria, especialmente a los niños de familias pobres y desfavorecidas, así como a los que viven en zonas remotas.

También animamos al Gobierno a que adopte una legislación específica sobre la protección de los niños y a que lleve a cabo actividades de concienciación para difundir información al público sobre la identificación de las peores formas de trabajo infantil y sobre las formas de denunciar los casos a las autoridades.

Por último, alentamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para recopilar y analizar datos estadísticos sobre las peores formas de trabajo infantil, incluyendo su naturaleza, alcance y tendencias, el número de niños protegidos, la naturaleza de los delitos denunciados, las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las penas impuestas.

Invitamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión lamentó profundamente el hecho de que el Gobierno se hubiera negado a participar en sus trabajos y recordó que la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión, a pesar de estar acreditado ante la Conferencia Internacional del Trabajo, es un obstáculo importante para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

En estas circunstancias y según lo previsto en el párrafo 34 del documento D.1 relativo a los métodos de trabajo adoptados por la Comisión, la Comisión debatió el fondo del caso en ausencia del Gobierno.

La Comisión tomó nota positivamente de las medidas adoptadas por el Gobierno para poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio. A pesar de estos avances legislativos positivos, la Comisión expresó su profunda preocupación por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños, en particular de niñas, con fines de explotación sexual.

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

- **adoptar, sin demora, una legislación que prohíba la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños menores de 18 años para la producción y/o el tráfico de drogas;**
- **adoptar, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años;**
- **reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y de la inspección de trabajo para hacer frente a las peores formas de trabajo infantil, y promover su cooperación efectiva;**
- **garantizar que los casos de peores formas de trabajo infantil sean debidamente investigados, enjuiciados y sancionados;**
- **garantizar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, especialmente a los de familias pobres y desfavorecidas, así como a los que viven en zonas remotas;**
- **recopilar y analizar datos estadísticos sobre las situaciones de peores formas de trabajo infantil, incluida la naturaleza y el alcance de dichas situaciones, el número de niños implicados, los procedimientos de reinserción, la naturaleza de los delitos denunciados, el número de delitos investigados y enjuiciados, y las sanciones impuestas.**

La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2022, presente a la Comisión de Expertos una memoria que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Kazajstán (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

En relación a los nuevos cambios en la legislación nacional para armonizarla con el Convenio

Con el fin de modernizar ampliamente el ámbito de los derechos humanos, el 9 de junio de 2021 el Presidente de la República de Kazajstán, K. K. Tokayev, firmó el Decreto sobre nuevas medidas en materia de derechos humanos en la República de Kazajstán. Este decreto determinó nuevos ámbitos para que el Gobierno incida sobre los derechos humanos con el fin de garantizar la primacía del Estado de derecho.

Esto significa que la protección de los derechos humanos debe garantizarse a través de la mejora de la ley y de los instrumentos legales existentes.

El 13 de abril de 2022, el decreto se modificó añadiendo un nuevo ámbito de trabajo: el derecho a la libertad de asociación.

Para aplicar el Decreto, el Gobierno ha elaborado un plan de medidas adicionales en el ámbito de los derechos humanos y el Estado de derecho, que prevé «seguir mejorando la legislación nacional y la aplicación de la ley en relación con los sindicatos y la resolución de conflictos laborales, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo» (proyecto de ley para finales de 2022 y aprobación de la ley prevista para el primer trimestre de 2023).

Para lograr este objetivo, el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la República de Kazajstán, junto con los interlocutores sociales, han redactado una serie de enmiendas a varios actos legislativos.

La primera consiste en la modificación del procedimiento de registro estatal de los sindicatos y del procedimiento de notificación.

El procedimiento de notificación para formalizar el registro consiste en informar a las autoridades judiciales del inicio de sus actividades mediante una notificación electrónica, un trámite que debe completarse en el portal web de la administración electrónica.

Si se adopta esta norma, el organismo registrador no tendrá derecho a denegar el registro estatal del sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

La segunda consiste en simplificar el procedimiento de presentación de las demandas de los trabajadores en caso de conflicto laboral colectivo.

Está previsto llevar a cabo esta tarea modificando el Código del Trabajo de la República de Kazajstán en el sentido de reducir el número de trabajadores presentes en una reunión (conferencia) para que esta se considere válidamente constituida, así como reducir el número de votos necesario para tomar una decisión de al menos dos tercios a más de la mitad.

La simplificación de este procedimiento facilitará la resolución de los conflictos laborales colectivos dentro del marco legal.

La tercera enmienda consiste en la celebración de huelgas de advertencia de corta duración (una hora).

Con la introducción de esta norma, los trabajadores tendrán derecho a demostrar la seriedad de sus intenciones sin perjudicar los procesos de producción ni causar pérdidas al empleador.

Se espera que esta acción a corto plazo anime a los empleadores a sentarse a la mesa de negociación, sin que ello redunde en detrimento de ninguna de las partes.

La cuarta es que, durante una huelga, los empleadores no tienen derecho a sustituir a los trabajadores en huelga que participan en una huelga organizada de acuerdo con el procedimiento establecido.

Este reglamento tiene por objeto aumentar el interés de los empleadores en la resolución de los conflictos laborales colectivos.

La quinta, asigna al empleador la obligación de proporcionar un local y propiciar las condiciones necesarias para la celebración de una reunión (conferencia) de los trabajadores.

Las modificaciones propuestas están actualmente en proceso de negociación.

En relación con la prohibición de que la Sra. Kharkova y el Sr. Baltabay participen en actividades sindicales

La prohibición de que la Sra. Larisa Kharkova ocupe cargos de dirección en asociaciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro expira en noviembre de 2022.

La Sra. Kharkova solicitó la revisión del procedimiento judicial presentando un recurso de casación.

Su recurso de casación fue examinado inicialmente por un magistrado del Tribunal Supremo con la petición de revisar los materiales de la condena penal que le había sido impuesta. Teniendo en cuenta todo ello, el 7 de noviembre de 2018, se dictó una sentencia por la que se denegaba el traslado del recurso de la condenada para su estudio al Tribunal de Casación por entender que carecía de fundamento para una revisión del procedimiento judicial.

El 22 de mayo y el 27 de diciembre de 2019, se devolvió el recurso interpuesto por L. N. Kharkova para que el Presidente del Tribunal Supremo revisara la sentencia de casación, por carecer de fundamentos para tal revisión.

La prohibición de que el Sr. Baltabay ocupe cargos directivos en sindicatos y otras organizaciones sin ánimo de lucro expira en 2026.

El Sr. Baltabay no interpuso ningún recurso por la pena adicional que le fue impuesta.

Con respecto al caso del Sr. D. Senyavsky

No ha sido posible identificar a los autores de este delito, pese a haberse puesto en marcha una serie de medidas operativas y de investigación.

El 10 de diciembre de 2019 se interrumpió el plazo de instrucción de la causa penal al no haberse podido identificar a los autores del delito en cuestión.

Al mismo tiempo, los agentes del Departamento de Policía de la ciudad de Shakhtinsk están llevando a cabo un trabajo práctico y de investigación para identificar a las personas que cometieron este delito.

Una vez recibida la información positiva, D. Senyavsky será notificado al respecto por las autoridades de la Fiscalía Penal dentro del plazo establecido por la ley.

Sobre el Congreso de Sindicatos Libres de la Asociación Nacional de Sindicatos de Kazajstán

La Asociación presentó los documentos de registro en cuatro ocasiones (tres veces en el periodo desde julio a septiembre de 2018, y también en noviembre de 2019).

El registro fue denegado debido a la similitud del nombre con el de la entidad jurídica ya registrada ante la Asociación de Entidades Jurídicas, la Asociación de la Confederación de Sindicatos Libres de Kazajstán, y también al hecho de que los estatutos hacían referencia a la sucesión en la titularidad jurídica de la ahora liquidada Asociación Nacional de Sindicatos de la República de Kazajstán.

Ninguna de las observaciones realizadas en la orden de 25 de julio de 2018 ha sido atendida en las solicitudes de registro presentadas posteriormente (17 de agosto, 18 de septiembre de 2018 y 14 de noviembre de 2019).

Hasta la fecha, no se ha recibido ningún documento de registro estatal.

Sobre el Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía

El sindicato ha presentado cinco veces (21 de septiembre, 4 de octubre, 3 de noviembre, 23 de diciembre de 2021 y 11 de marzo de 2022) solicitudes de registro de una filial en la región de Atyrau, todas las cuales fueron denegadas (decisiones de 28 de septiembre, 11 de octubre, 20 de diciembre de 2021, 11 de febrero y 18 de marzo de 2022).

El motivo de la denegación fue la ausencia del preceptivo sello en la solicitud, el pago incompleto de la tasa de registro, las incoherencias entre los estatutos de la filial y la escritura de constitución de la persona jurídica, ya que los estatutos no revelaban la dirección completa de la persona jurídica.

Al mismo tiempo, el 30 de diciembre de 2021, se presentó una solicitud de registro de una filial en Almaty. Sin embargo, el 10 de febrero de 2022 se denegó el registro de la filial.

El 13 de abril de 2022 se presentó una segunda solicitud de registro de una filial en Almaty. Este registro fue denegado en virtud de la decisión del Departamento de Justicia de Almaty de 18 de mayo de 2022.

Observamos que el solicitante tiene derecho a volver a solicitar el registro de la filial cuando se subsanen los incumplimientos de la legislación.

Entre 2021 y 2022 no se registró ningún otro problema con la creación de asociaciones de trabajadores. El Ministerio de Trabajo no ha recibido ninguna queja de este tipo, ni siquiera de los interlocutores sociales.

En relación a la revisión del artículo 402 del Código Penal

Actualmente se está estudiando la despenalización del artículo 402, 1) del Código Penal, conforme al cual se castigan las convocatorias de huelga que hayan sido declaradas ilegales por los tribunales.

Está previsto que el artículo 402, 1) del Código Penal sea un delito administrativo y no penal. Solo se incurrirá en responsabilidad penal cuando las incitaciones a continuar una huelga que haya sido declarada ilegal por el Tribunal causen un daño sustancial a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos o las organizaciones, así como a los intereses legalmente protegidos de la sociedad o del Estado, o provoquen disturbios masivos.

Las modificaciones propuestas están sujetas a la aprobación de las autoridades públicas correspondientes.

Sobre la inclusión de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores en la lista de organizaciones que pueden otorgar subvenciones

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía Nacional están estudiando la posibilidad de incluir en la lista a una serie de organizaciones internacionales para estos fines.

Al mismo tiempo, se está estudiando una revisión del procedimiento de elaboración de la lista.

En relación con la aplicación de los artículos 145 y 154 del Código Penal y del artículo 97, 2) del Código de Infracciones Administrativas

El Ministerio de Trabajo ha realizado un análisis de la práctica de aplicación de la ley en el caso de los artículos 145 (violación de los derechos humanos) y 154 (obstrucción de las actividades legales de los representantes de los trabajadores) del Código Penal.

Los datos estadísticos han mostrado que en el periodo de 2018 a 2022, en virtud del artículo 154 del Código Penal, se registraron dos investigaciones previas al juicio (en 2018 y 2021), que fueron interrumpidas.

Durante el mismo periodo, no se registró ninguna investigación previa al juicio en virtud del artículo 145 del Código Penal.

Asimismo, no se registró ningún caso en virtud del artículo 97, 2) del Código de Infracciones Administrativas.

«A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que enmiende aún más el artículo 20 del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de ponerlo en conformidad con el Convenio y subsanar las incoherencias en las disposiciones del Código del Trabajo antes mencionadas. La Comisión pide al Gobierno que indique todas las medidas adoptadas a estos efectos»

De acuerdo con la legislación laboral, los representantes de los trabajadores son los sindicatos y sus asociaciones y, en su defecto, los representantes electos elegidos y autorizados en una asamblea general (conferencia) de trabajadores con el voto mayoritario de los participantes y en presencia de al menos dos tercios de los trabajadores (delegados de la conferencia).

Para cumplir con las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), la legislación laboral se modificó en consecuencia en mayo de 2020.

Según las nuevas disposiciones del Código del Trabajo de la República de Kazajstán, si el número de afiliados sindicales es inferior a la mitad de la fuerza de trabajo de la organización, los intereses de los trabajadores podrán estar representados por sindicatos y representantes elegidos.

Al mismo tiempo, la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores sin la participación de un sindicato no está permitida si se ha constituido un sindicato en la organización en cuestión.

Los cambios han permitido alcanzar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores sindicados y los no sindicados, teniendo plenamente en cuenta las opiniones de todo el colectivo y sin vulnerar los derechos de los afiliados.

Además, antes de la adopción de estas enmiendas al Código del Trabajo, su redacción fue acordada con los interlocutores sociales y la OIT. El Ministerio envió una carta a estos efectos, a la que se dio una respuesta positiva.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental** - Somos miembros de la OIT desde hace muchos años, estamos cumpliendo nuestras obligaciones y hemos ratificado 25 convenios. En abril de 2022, ratificamos el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). También establecimos una hoja de ruta para la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y, como parte de ese trabajo, en 2020, se introdujeron una serie de cambios sustanciales en la legislación relativa a los sindicatos, incluidos el Código del Trabajo y el Código Penal de nuestro país. En la Conferencia del año pasado, informé a la Comisión sobre estos cambios y el trabajo que se ha realizado en Kazajstán. En la 109.ª reunión de la Conferencia se realizaron una serie de recomendaciones y quiero ponerles al día sobre ellas. Este trabajo también se lleva a cabo teniendo en cuenta el informe de la misión de contactos directos, que visitó nuestra República del 4 al 12 de mayo.

Quiero dar las gracias al equipo de la misión, encabezado por Niklas Bruun, que visitó nuestra República y realizó una serie de recomendaciones. En cuanto a las recomendaciones sobre la adecuación de la legislación de nuestro país a este convenio, hemos llevado a cabo una labor de mejora de nuestra legislación en este ámbito, mejorando el registro de los sindicatos y otorgando a los sindicatos y a los trabajadores el pleno derecho a la libertad sindical.

Hemos modernizado el área de la protección de los derechos, y el Presidente de Kazajstán ha emitido un decreto sobre nuevas medidas en el ámbito de los derechos humanos en el país, en el que se definen áreas de trabajo adicionales para el Gobierno en materia de derechos humanos y, en particular, en lo que respecta a asegurar la supremacía de la ley, garantizando la protección de los derechos humanos mediante la aplicación de la ley y los instrumentos existentes. Una de las principales áreas de trabajo reflejadas en el decreto del Presidente es el derecho a la libertad sindical y de asociación.

El 28 de abril de este año, el Gobierno confirmó las medidas sobre derechos humanos y la supremacía de la ley. El Ministerio de Trabajo ha colaborado con los interlocutores sociales en la elaboración de enmiendas a una serie de leyes. El plazo para desarrollar estas enmiendas se ha establecido hasta finales de este año, y esperamos que después se presenten ante el Parlamento. Permítanme hablar con más detalle de los cambios que hemos introducido en colaboración con los interlocutores sociales.

El primero tiene relación con la aplicación de medidas de registro. Cabe señalar aquí que se plantearon problemas en relación con el registro de sindicatos individuales, incluso como personas jurídicas. Así pues, ahora, el sistema de registro de los sindicatos requiere que se informe al Ministerio de Justicia mediante la presentación de una notificación electrónica, lo que significa que el organismo registrador no estará en condiciones, ni tendrá derecho, a rechazar el registro, como prevé la legislación actualmente en vigor. Esperamos que los sindicatos individuales puedan seguir adelante con el registro.

El segundo está relacionado con el sistema de prácticas relacionadas con las reclamaciones o demandas de los trabajadores y las huelgas. Se han propuesto varias medidas para mejorar este sistema cuando hay conflictos laborales colectivos. Por ejemplo, modificar el Código del Trabajo, reducir el número de trabajadores necesarios y realizar una conferencia

para el reconocimiento de esas cuestiones, y cambiar la mayoría requerida de dos tercios a la mitad. Esperamos que esto permita mejorar la resolución de los conflictos laborales colectivos.

En tercer lugar está la cuestión de la despenalización de cuestiones que eran penalizadas en el pasado, incluidos asuntos relacionados con las huelgas. En mayo de este año, examinamos esta cuestión en el grupo de trabajo intersectorial con el Fiscal General. Se ha eliminado el artículo que penalizaba dichas actividades, y, a medida que avanzamos hacia la mejora de la legislación, estamos estudiando la cuestión de trasponer ciertas disposiciones al formato de cuestiones administrativas.

En cuarto lugar, en lo que respecta a la notificación de las huelgas, la introducción de cambios permitiría a los trabajadores expresar legítimamente sus graves preocupaciones. Por lo tanto, esperamos que sea posible hacerlo sin consecuencias negativas para ambas partes.

En quinto lugar, otra disposición que hay que introducir es la prohibición de sustituir a los trabajadores en huelga por otros trabajadores.

En sexto lugar, habrá que crear las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan organizarse y reunirse.

En cuanto a las recomendaciones para garantizar una mejor base para la investigación de las acusaciones contra los miembros de los sindicatos, el Gobierno está examinando esta cuestión junto con el Ministerio Fiscal. Existen casos individuales que están siendo examinados por el Ministerio del Interior. Se está analizando la información pertinente y, obviamente, se mantendrá a todos los organismos competentes al corriente de la evolución de la situación. En cuanto a la práctica del enjuiciamiento de dirigentes sindicales, y en el informe se mencionan tres o cuatro casos, todos esos procedimientos penales no están relacionados con actividades sindicales legítimas, sino con actividades delictivas reales. En 2021-2022, no hubo casos penales contra dirigentes sindicales.

En lo que respecta a las recomendaciones 5 y 6, relativas al registro directo de los sindicatos, puedo decir que un grupo de trabajo conjunto, en el que participa el Ministerio de Justicia, examina todos los problemas que pueden surgir cuando se registran las asociaciones, incluidos los sindicatos. Hay que tener en cuenta que el grupo de trabajo incluye representantes de los órganos judiciales y representantes de los sindicatos, por lo que cualquier queja relacionada con el registro puede ser examinada en este grupo de trabajo, sobre la base del principio de cooperación. Como ya he dicho, la adopción de enmiendas a la legislación está en curso. Se han registrado varios sindicatos sectoriales y sindicatos de base, y el trabajo continuo para registrar a los sindicatos como personas jurídicas proseguirá junto con los cambios en la legislación, de los que ya les he informado.

Me gustaría decir que, en los casos individuales, se está examinando el fundamento de las decisiones de denegación del registro como personas jurídicas, y, como he dicho, en este ámbito se está revisando la ley.

En cuanto al favoritismo, tenemos confederaciones que cubren a alrededor de 3 millones de trabajadores, aproximadamente la mitad de los trabajadores de la República. Tenemos 56 sindicatos, 35 regionales, y unos 400 sindicatos locales de base. En el acuerdo general entre el Gobierno y las asociaciones de trabajadores y empleadores, decidimos no permitir la injerencia en los asuntos de estas asociaciones. Los sindicatos están participando activamente en los distintos foros de debate. Hemos establecido claramente la obligación de no permitir la injerencia legal del Gobierno en las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil.

En cuanto a los cambios en las organizaciones de empleadores, la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) también se ve afectada por las modificaciones que hemos hecho, de las que ya he hablado.

Me gustaría informarles de que, en nuestro trabajo tripartito, hemos acordado que se prepararán proyectos de ley específicos sobre las organizaciones sindicales. Hemos dado a nuestras organizaciones de trabajadores el mandato de proseguir el diálogo social efectivo con las organizaciones de empleadores y el Gobierno, y este trabajo continuará este año.

En cuanto a la cooperación internacional, puedo informarles de que los cambios que hemos introducido en la Ley de Sindicatos y en el Código del Trabajo se verán favorecidos por la cooperación con las organizaciones internacionales. Hemos recibido apoyo a través de la 109.ª reunión de la Conferencia y de la misión de contactos directos de mayo de este año, y seguiremos trabajando en la aplicación de las recomendaciones. El Gobierno de Kazajstán hará todo lo posible por seguir desarrollando el diálogo social en aras de unas relaciones laborales eficaces. Continuaremos con esta labor y adaptaremos nuestra legislación nacional a las disposiciones del Convenio.

Miembros trabajadores - Kazajstán parece incapaz de resolver sus problemas de incumplimiento del Convenio, a pesar de las numerosas recomendaciones e iniciativas para abordar la situación, incluida la misión de contactos directos acordada el año pasado y que se ha llevado a cabo recientemente, concretamente en mayo de este año.

Nos sigue preocupando profundamente que, en la práctica, persistan muchas violaciones de los derechos y libertades consagrados en el Convenio, a pesar de algunos cambios legislativos realizados en los últimos años y de los proyectos de modificación anunciados por el Gobierno.

El tiempo de las declaraciones de intenciones ha pasado. El Gobierno de Kazajstán debe tomar ahora medidas concretas y decisivas para encontrar una solución duradera a los numerosos problemas señalados, que no son menores.

Los problemas de cumplimiento del Convenio no pueden abordarse sin situarlos en el contexto político del país. Este contexto se caracteriza por un déficit democrático que no permite el pleno ejercicio de las libertades civiles, incluida la libertad sindical y de asociación. En efecto, a principios de año, asistimos a una represión masiva y muy violenta por parte de las fuerzas del orden de las manifestaciones pacíficas para denunciar la pobreza, las desigualdades sociales extremas y el aumento de los precios en Kazajstán.

Es evidente que el respeto escrupuloso de la libertad sindical y de asociación, y la apuesta por una verdadera dinámica de diálogo social ofrecerán las garantías necesarias para resolver las grandes desigualdades que existen en el país.

En Kazajstán, la violencia contra los sindicalistas sigue siendo habitual. El presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo Petrolero y Energético de Shakhtinsk, el señor Senyavsky, fue una víctima en noviembre de 2018. Esta violencia se ve agravada por la laxitud de las autoridades a la hora de investigar, enjuiciar y condenar a sus autores. De hecho, no se han producido avances significativos en este caso desde 2018.

Lo mismo ocurre con los trágicos sucesos que se produjeron en Zhanaozen en 2011, que se saldaron con la muerte de 17 huelguistas y con más de 100 huelguistas heridos como consecuencia de una represión extremadamente violenta de la huelga.

El mantenimiento de un clima de impunidad para los autores de este tipo de violencia es extremadamente perjudicial y constituye un obstáculo importante para el libre ejercicio de la libertad sindical en el país.

Además, el Código Penal permite imponer la prohibición de ejercer cargos públicos, incluidos los sindicales, lo que contraviene el Convenio. La Sra. Kharkova, presidenta de la Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK), y el Sr. Baltabay, líder del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, que habló ante nuestra comisión hace unos años, están siendo objeto de esa sanción, lo que constituye una restricción a su libertad de sindical.

Estos dos ejemplos ilustran la práctica del acoso judicial a los dirigentes sindicales que todavía existe en el país.

El uso de las detenciones administrativas para obstruir la acción sindical legítima también forma parte de esta práctica de acoso judicial. Lo vimos, por ejemplo, en octubre de 2021 con la detención administrativa de Jenis Orynaliev, unos meses después de su elección como presidente de su sindicato, y el mismo día en que estaba prevista una acción sindical, así como en diciembre de 2021 con la detención administrativa durante diez días de Saule Seidakhmetova, dirigente del sindicato Ymit, por su participación en una acción legítima declarada ilegal por un tribunal administrativo.

También se prohíbe a otros sindicalistas ocupar cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental como represalia por sus actividades sindicales, entre ellos a los Sres. Eleusinov y Kushakbaev, dirigentes de un sindicato de trabajadores del sector de los combustibles y la energía.

La Comisión de Expertos también observó que el Código Penal castiga con una pena de prisión la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por los tribunales. El Gobierno anuncia que la revisión a fondo del artículo 402 del Código Penal está incluida en un plan de medidas urgentes a adoptar en el ámbito de los derechos humanos, incluida la libertad sindical y de asociación.

La imposición de penas o sanciones por el mero hecho de convocar una huelga pacífica, aunque sea declarada ilegal por los tribunales, es contraria al Convenio.

En el informe de la Comisión de Expertos se señala una vez más el problema recurrente en Kazajstán de los procedimientos de registro o reinscripción de los sindicatos. Muchas organizaciones sindicales se enfrentan a graves dificultades cuando debería ser una mera formalidad.

Debemos lamentar que estos procedimientos de registro se sigan utilizando para obstaculizar el proceso de establecimiento o el buen funcionamiento de organizaciones sindicales libres e independientes, en total contravención del Convenio.

A la KNPRK, ahora Congreso de Sindicatos Libres (KSPRK), se le retiró el registro ya en 2017 como represalia por la discusión del caso ante la comisión. Cinco años más tarde, y a pesar de que el Gobierno se ha comprometido reiteradamente a resolver esta cuestión, incluso ante la comisión, el sindicato sigue sin registrarse.

El Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía fue objeto de una decisión judicial de suspensión de sus actividades, que dio lugar a un proceso de disolución del sindicato. La misión de contactos directos no pudo resolver la situación, lo que lamentó en su informe.

Kazajstán debe seguir trabajando con los interlocutores sociales para garantizar la eficacia, la imparcialidad y la independencia de estos procedimientos de registro.

En este sentido, pedimos a Kazajstán que revise la composición del grupo de trabajo permanente encargado de examinar los problemas de registro de sindicatos para incluir también a los sindicatos independientes.

Por último, la legislación prohíbe, en principio, la ayuda financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores. Esta legislación prevé que pueden hacerse excepciones, pero en condiciones demasiado estrictas y que restringen gravemente la libertad sindical, contraviniendo el artículo 5 del Convenio.

Como sabemos y hemos repetido durante muchos años, las libertades y los derechos laborales fundamentales han sido ignorados durante mucho tiempo en Kazajstán.

También lo hemos visto con los sucesos que tuvieron lugar a principios de este año: un entorno en el que las libertades civiles, incluidas las sindicales, no pueden ejercerse libremente solo puede conducir a injusticias.

Por lo tanto, es responsabilidad del Gobierno garantizar el restablecimiento de un entorno propicio para el ejercicio de estas libertades civiles y el inicio de un verdadero proceso de diálogo con los interlocutores sociales que garantice una paz social duradera y allane el camino hacia una mayor justicia social para el pueblo de Kazajstán.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno su intervención de esta mañana ante la Comisión y la información detallada que nos ha proporcionado. También le agradecemos su presentación del 28 de mayo. Hemos examinado cuidadosamente toda esta información.

Tomamos nota con especial interés de la información proporcionada por el representante gubernamental sobre los cambios que afectan a la NCE y de su compromiso declarado con el diálogo social.

Este año, nuestro debate sobre el caso de la aplicación del Convenio por Kazajstán es oportuno para poder evaluar qué logros se han alcanzado en la aplicación de las conclusiones de la Comisión del pasado mes de junio, así como teniendo en cuenta la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo a principios de mayo de 2022.

Cabe recordar, entre otras cosas, que, el año pasado, la Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos de la OIT antes de la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los miembros empleadores se congratulan de que esta misión de contactos directos de la OIT en Kazajstán fuera aceptada y haya tenido lugar a principios de mayo.

Observamos que la misión de la OIT pudo reunirse con representantes de todos los organismos estatales y con otras personas que identificó como significativas. La misión acogió con satisfacción la disposición y el interés del Gobierno de mantener su compromiso y cooperación con la OIT.

Si bien la misión de la OIT también observó avances en la legislación y la práctica hacia la conformidad con el Convenio, no estaba del todo convencida de que se hubieran adoptado todas las medidas necesarias al respecto. Esto coincide con la evaluación de los miembros empleadores de la información que figura en el informe de la Comisión de Expertos proporcionada por el Gobierno de Kazajstán. Por lo tanto, me gustaría abordar las cuestiones pendientes desde nuestra perspectiva.

En primer lugar, una cuestión importante relativa a la libertad de asociación de los empleadores en virtud del Convenio está relacionada con la creación, por ley, de la NCE. Cabe recordar que la NCE es de afiliación obligatoria y tiene competencias omnímodas para representar a los empleadores, lo que ha tenido el efecto de marginar a las organizaciones de empleadores libres e independientes.

Una medida positiva adoptada por el Gobierno fue la derogación del apartado 5 del artículo 148 del Código del Trabajo, que establecía la autoridad de la NCE para representar a los empleadores en el diálogo social a nivel nacional, sectorial y regional. Así, según la ley, la NCE no debe participar en nombre de los empleadores en el diálogo social y la negociación colectiva.

Sin embargo, la misión de contactos directos de la OIT encontró pruebas de que el Gobierno sigue incluyendo a la NCE en el diálogo social y que la NCE sigue participando en la negociación colectiva. En otras palabras, se ha realizado un cambio en la ley, pero este cambio no se ha aplicado en la práctica.

También observamos que la cuestión de la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE no se ha abordado satisfactoriamente. No se trata, como parece sugerir el Gobierno, de un asunto interno de la NCE, que es una organización semiestatal.

A través de la acreditación, las organizaciones de empleadores pasan a depender económicamente de la NCE y, por tanto, dejan de tener libertad para la representación de los intereses de sus miembros. En nuestra opinión, el sistema de acreditación debería desaparecer. En cualquier caso, las organizaciones de empleadores acreditadas ante la NCE deben ser consideradas como parte de la estructura de la NCE y, por lo tanto, no pueden ser consideradas elegibles para participar en el diálogo social y la negociación colectiva.

Para resumir esta cuestión, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que garantice que, de acuerdo con la ley, la NCE se retire completamente del diálogo social y la negociación colectiva y deje este ámbito de competencia a las organizaciones de empleadores libres e independientes. El sistema de acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE debe ser suspendido. Además, para reforzar aún más el reconocimiento de la libertad de asociación de los empleadores y sus organizaciones, puede ser oportuno adoptar un reglamento que establezca la independencia y la autonomía de las organizaciones de empleadores y determine las condiciones para que puedan participar en el diálogo social y la negociación colectiva.

También hay cuestiones relacionadas con la aplicación de la libertad sindical y de asociación en lo que respecta a los trabajadores, en las que no hemos visto avances visibles. En particular, tomamos nota de la cuestión del derecho de las organizaciones a recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores, que está protegido por el artículo 5 del Convenio. A tal efecto, tomamos nota de la intención del Gobierno de considerar la inclusión de una serie de organizaciones internacionales en la lista de organizaciones que pueden conceder subvenciones de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, y de revisar el procedimiento de elaboración de dicha lista. Pedimos al Gobierno que modifique esta lista y nos mantenga informados de los resultados de la revisión del procedimiento de elaboración de la lista.

Observamos que, con respecto a la cuestión del registro de la KNPRK, las cosas no parecen haber avanzado. El Gobierno ha indicado que ninguno de los comentarios formulados en la orden de 25 de julio de 2018 se ha abordado en ninguna de las solicitudes de registro posteriores de la KNPRK y que, hasta la fecha, no se ha recibido ningún documento de registro

estatal. En cuanto a la denegación del registro del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, según el Gobierno, el 30 de diciembre de 2021 se presentó la solicitud de registro de un afiliado que también fue denegada. Recientemente, a saber, el 18 de mayo de 2022, se ha recibido una segunda solicitud. También tomamos nota de la intención expresada por el Ministro de Trabajo y Protección Social a la misión de contactos directos de la OIT de simplificar el actual procedimiento de registro, sustituyéndolo por un procedimiento de notificación o permitiendo que los sindicatos funcionen sin registro. Entendemos que este proyecto de ley debería estar desarrollado a finales de 2022.

Los empleadores acogen con satisfacción este plan y confían en que se lleve a cabo una consulta exhaustiva con los interlocutores sociales con respecto a esta nueva ley, que esperamos que se apruebe en breve.

Mientras tanto, solicitamos al Gobierno que continúe buscando una solución a la cuestión no resuelta del registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía.

Por último, tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha formulado una serie de observaciones sobre el artículo 402 del Código Penal, según el cual la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por el tribunal se castiga con hasta cincuenta días de arresto y, en determinados casos, con hasta dos años de prisión. No abordaremos los comentarios de los miembros trabajadores ni comentaremos las observaciones de la Comisión de Expertos a este respecto ni tampoco las presentaciones del Gobierno en el día de hoy ya que, en nuestra opinión, no hay base para hacer ninguna petición al Gobierno a este respecto. Como es bien sabido, en opinión del Grupo de los Empleadores y del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración de la OIT, el derecho de huelga debe regularse a nivel nacional. El presente Convenio no contiene normas al respecto, por lo que este punto no puede ser abordado en las conclusiones de este caso ni de forma sustantiva en nuestra discusión.

Interpretación del ruso: **miembro trabajador, Kazajstán** - La Federación de Sindicatos de Kazajstán, que es la mayor organización de trabajadores de Kazajstán, cuenta con 23 sindicatos sectoriales y locales, que agrupan a más de 2 millones de afiliados. Junto a nuestra Federación, existen otras dos asociaciones republicanas, la Confederación del Trabajo de Kazajstán y el Sindicato «Amanat». Juntos estamos haciendo esfuerzos, y un ejemplo de ello es un acuerdo general a partir de 2021-2023; las tres confederaciones sindicales adoptaron la misma posición y presentaron un borrador a la Comisión. La Federación de Sindicatos siempre ha estado a favor de la acción unitaria de los sindicatos y ya ha apoyado programas de solidaridad en lo que respecta a las organizaciones sindicales internacionales. Nos hemos pronunciado en repetidas ocasiones a favor de la posición de nuestros compañeros Larisa Kharkova, Dimitri Senyavsky, Erlan Baltabay y otros sobre la anulación de condenas anteriores y el registro de sus respectivos sindicatos. La Federación de Sindicatos está haciendo todo lo posible para que se apliquen los principios de la Organización Internacional del Trabajo, incluso a través de nuevos textos legislativos.

El Gobierno ha elaborado e introducido propuestas relacionadas con los comentarios de la Comisión de Expertos y las conclusiones de la Comisión, que se han reflejado en la ley que se aprobó en mayo. Esta ley contiene disposiciones en relación con los miembros de los sindicatos mencionados, garantiza la cooperación y el apoyo internacionales y simplifica las condiciones para confirmar el estatus de los sindicatos al registrarse en el Estado.

En este momento, la Federación de Sindicatos está planteando la introducción de nuevas mejoras en estas normas, en particular la transición al registro notificado de los sindicatos, que es una iniciativa que cuenta con el apoyo del Gobierno.

Determinadas leyes nacionales han permitido mejorar la situación, especialmente en lo que respecta al artículo 402 del Código Penal. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión se han tenido en cuenta. Pero también se han producido incidentes que han dado lugar a detenciones justificadas. Se busca mejorar aún más la legislación del país llevando a cabo, por ejemplo, procedimientos relativos a los requisitos para las huelgas, reforzando el papel de los comités de arbitraje y aumentando el papel de los sindicatos a la hora de examinar los conflictos laborales.

El comité interministerial del Gobierno sigue analizando estas cuestiones, y en breve el proyecto de ley será examinado por el Parlamento de Kazajstán. Además, los representantes de la Federación de Sindicatos han hecho una serie de propuestas para el proyecto de ley respecto de las condiciones de trabajo seguras y la protección de los derechos de los trabajadores.

Una de las enmiendas que hemos propuesto se refiere a la indexación de los salarios para el empleo de corta duración. También seguimos trabajando en el ámbito de la cooperación técnica con la OIT y, específicamente, con el Departamento de Normas.

En conclusión, quisiera asegurarles que la Federación de Sindicatos siempre ha estado a favor del diálogo constructivo entre los interlocutores sociales en interés de los trabajadores. Estamos entrando en una nueva etapa de desarrollo de nuestro país y esperamos que la OIT nos apoye con asistencia técnica en relación con la aplicación del Convenio. Las expectativas en el país son muy altas y no deben ser defraudadas.

Interpretación del ruso: **miembro empleador, Kazajstán** - Somos conscientes de las recomendaciones que se hicieron el año pasado y este año, y estamos viendo ciertos efectos de su aplicación en Kazajstán. La OIT ha desempeñado sin duda un gran papel en las mejoras que se han producido.

Represento a la Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán. Nuestra confederación fue objeto de un cambio fundamental; se reforzó el equipo de dirección, se identificaron las áreas de trabajo y se revisaron los objetivos a corto y largo plazo.

Me gustaría decir que en estos dos meses el número de miembros se ha triplicado, y que se sigue trabajando en este ámbito. También me gustaría dar las gracias a la misión de contactos directos encabezada por el Sr. Bruun. Se está trabajando en todo lo relacionado con los cambios legislativos y otras cuestiones planteadas por la misión. Estamos viendo que somos una organización de empleadores independiente y que se presentan al Parlamento nuevas leyes. La misión de contactos directos identificó una serie de áreas en las que hay incoherencias, y en las que, por consiguiente, hay que seguir trabajando. Sin embargo, como mencionó el Presidente de nuestra confederación con motivo de la visita, es importante seguir construyendo una organización de empleadores fuerte e independiente que pueda defender eficazmente los intereses de los empleadores.

Nuestra confederación colabora activamente con organizaciones internacionales y seguirá cooperando para desarrollar y reforzar el diálogo social en Kazajstán. Nuestros objetivos coinciden en gran medida con los objetivos primordiales de nuestro país, y todos vemos la necesidad de una reforma efectiva en Kazajstán.

Miembro gubernamental, Francia - Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el derecho de sindicación y la libertad sindical y de asociación.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Las relaciones entre la Unión Europea y Kazajstán se rigen por el Acuerdo de Asociación y Cooperación, que nos ha permitido reforzar nuestra cooperación bilateral. Mediante este acuerdo, las partes reafirman su compromiso con la aplicación efectiva de los convenios ratificados y de los convenios fundamentales de la OIT.

Aunque reconocemos los progresos realizados por el Gobierno en la modificación de partes de su legislación, nos preocupa que Kazajstán se haya convertido en un caso recurrente en la Comisión de Aplicación de Normas. El cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, se discute por quinta vez en los últimos seis años. Animamos al Gobierno a que aborde rápidamente las cuestiones pendientes para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Volvemos a instar al Gobierno a que derogue el artículo 402 del Código Penal, que tipifica como delito «convocar a los trabajadores a participar en una huelga declarada ilegal por un tribunal». Este artículo es incompatible con la libertad sindical y de asociación, y con la responsabilidad del Gobierno de proteger el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizar sus actividades, incluido el derecho de huelga.

Más allá de las modificaciones legislativas, pedimos al Gobierno que garantice el pleno respeto de la libertad sindical y de asociación, así como el derecho a crear organizaciones sin autorización previa y el derecho de sindicación, tanto en la legislación como en la práctica. Esto es un motivo de preocupación, también teniendo en cuenta que las limitaciones de los derechos de los trabajadores pueden haber sido una de las cuestiones fundamentales detrás de los trágicos acontecimientos de enero de 2022 que comenzaron en la ciudad minera de Zhanaozen.

Observamos con preocupación que, a pesar de las claras conclusiones de los últimos debates de la Comisión de Aplicación de Normas, todavía no se ha resuelto la cuestión de larga data del registro del KSPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía para que puedan gozar de la plena autonomía e independencia que corresponden a las organizaciones de trabajadores libres e independientes, cumplir su mandato y representar a sus miembros sin más demora. Pedimos al Gobierno que aborde esta cuestión, incluso mediante un compromiso más estrecho con los interlocutores sociales, para remediar las dificultades señaladas por los sindicatos que desean registrarse con el fin de garantizar el derecho de los trabajadores a crear organizaciones sin autorización previa.

Tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical sigue examinando los casos del Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova, así como el caso del Sr. Senyavsky. La Unión Europea y sus Estados miembros deploran toda violación de los derechos fundamentales de los sindicalistas y todo acoso, intimidación, agresión o encarcelamiento de los mismos. La falta de investigaciones y enjuiciamientos efectivos refuerza el clima de inseguridad e impunidad, que socava la libertad sindical.

También reafirmamos que no se debe impedir que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reciban ayuda financiera o de otro tipo de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, de acuerdo con las conclusiones adoptadas el año pasado.

Por último, la Unión Europea y sus Estados miembros esperan que las preocupaciones planteadas en esta declaración se tengan en cuenta en los procesos de reforma global en curso lanzados por la nueva administración del Presidente Tokayev. Seguiremos vigilando y analizando la situación y seguimos comprometidos con nuestra estrecha cooperación y asociación con Kazajstán.

Interpretación del alemán: **miembro trabajadora, Alemania** - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania y de los países nórdicos. En las conclusiones del año pasado, esta Comisión formuló con precisión las medidas que debía adoptar el Gobierno para adecuar su situación jurídica y sus prácticas al Convenio. Lamentablemente, no vemos que el Gobierno esté cumpliendo lo que prometió explícitamente en su declaración final ante esta Comisión. Resulta especialmente preocupante la continua penalización de las actividades de los sindicatos y sus miembros. Este convenio vela por que estas actividades puedan llevarse a cabo en un entorno en el que se respeten los derechos y las libertades civiles fundamentales, ya que, citando al Comité de Libertad Sindical, «el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles». ¿Cómo se supone que los sindicatos van a apoyar a los trabajadores para hacer frente a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 cuando sus representantes temen ser arrestados y encarcelados a cada paso?

En octubre de 2021, la policía detuvo al presidente del nuevo Sindicato de Trabajadores de Plataformas el mismo día en que el sindicato planeaba una huelga. En diciembre de 2021, el presidente del Sindicato de Operadores de Grúas fue condenado a diez días de prisión por participar en una concentración supuestamente ilegal. A los dirigentes y representantes sindicales condenados a prisión en circunstancias dudosas no se les permite reanudar sus actividades ni siquiera después de que haya expirado su condena.

El Presidente de Kazajstán ha firmado un decreto sobre nuevas medidas de la República de Kazajstán en el ámbito de los derechos humanos, cuyo objetivo es también proteger la libertad sindical y de asociación. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas señaló en noviembre de 2021 que el decreto no tiene efectos prácticos.

En la información escrita que presentó a la Comisión el 28 de mayo de 2022, el Gobierno señaló que las recomendaciones de la OIT deberían aplicarse a través de un plan de acción a finales de 2022 o durante el primer trimestre de 2023. Esta táctica dilatoria es inaceptable, dado que durante años hemos estado discutiendo las violaciones del Convenio. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que presente a esta Comisión las medidas concretas que adoptará para cumplir de forma definitiva y completa las obligaciones derivadas del Convenio.

Miembro gubernamental, Türkiye - Agradecemos al Gobierno de Kazajstán la información que nos ha proporcionado y nos congratulamos de su voluntad de comprometerse y cooperar constructivamente con la OIT. El Gobierno de Kazajstán ha realizado esfuerzos por reforzar y adaptar su actual marco legislativo para ajustarlo a las normas de la OIT. Alentamos al Gobierno de Kazajstán a que siga adoptando las medidas necesarias a este respecto.

Nos alegramos de que una misión de contactos directos de la OIT visitara Kazajstán en mayo de este año para debatir la aplicación del Convenio, y de que la misión de la OIT observara avances en la garantía del derecho a la libertad sindical de los sindicatos.

Elogiamos las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Kazajstán en consulta con los interlocutores sociales, incluida la toma en consideración de las observaciones de la Comisión de Expertos para modificar su legislación interna. Hay que reconocer que el Gobierno de Kazajstán ha realizado enmiendas recientemente, como la transferencia del registro estatal de los sindicatos a un procedimiento de notificación y la simplificación del procedimiento para organizar una huelga, para adaptar su legislación nacional a las normas del Convenio.

Cabe destacar que el Gobierno está decidido a trabajar en las cuestiones planteadas por la OIT y los interlocutores sociales con un espíritu de diálogo constructivo y está dispuesto a entablar un debate abierto con los sindicatos sobre cómo seguir mejorando la situación.

Además, nos alegramos de que la Presidencia de Kazajstán haya iniciado una importante reforma política destinada a seguir transformando y modernizando el país, incluso en lo que respecta a la protección de los derechos humanos y el Estado de derecho.

Creemos que Kazajstán, que cumple con sus obligaciones de presentación de memorias relativas a los Convenios de la OIT ratificados, seguirá trabajando en estrecha colaboración con la OIT y los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Lamentablemente, desde que, el año pasado, este órgano debatió el caso por última vez, el Gobierno de Kazajstán ha seguido denegando arbitrariamente el registro a los sindicatos independientes. Por ejemplo, el Gobierno todavía no ha abordado las preocupaciones de larga data sobre el registro de la KNPRK. Desde diciembre de 2021, el Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía de Almaty ha visto rechazados sus documentos de registro en cuatro ocasiones distintas sobre la base de supuestas irregularidades en el papeleo.

Mientras tanto, al sindicato de trabajadores del complejo de combustible y energía de la región de Almaty se le ha denegado el registro seis veces y cada vez por una nueva razón. Si bien es cierto que el Gobierno ha creado grupos de trabajo para reformar el Código del Trabajo, los sindicatos independientes han sido totalmente excluidos de este proceso. Además, el Gobierno ha continuado su campaña de acoso legal contra los líderes sindicales independientes; Larisa Kharkova, la ex presidenta de la KNPRK, sigue bajo arresto domiciliario modificado y tiene prohibido ejercer como líder sindical. Otros dirigentes sindicales independientes, entre ellos el Sr. Baltabay, siguen sometidos a prohibiciones similares.

A pesar de los esfuerzos de la Comisión de Expertos y de esta Comisión, lamentablemente está claro que el Gobierno sigue jugando a la política con el proceso de registro de los sindicatos. Pedimos al Gobierno de Kazajstán que ponga fin a su campaña para aplastar la actividad sindical independiente y que aplique plenamente y sin más demora las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de 2021.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá considera a Kazajstán un socio importante en muchos ámbitos de la cooperación internacional.

Observamos que es la quinta vez en seis años que el Gobierno de Kazajstán ha sido convocado ante esta Comisión para debatir su aplicación del Convenio.

Acogemos con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno para responder a algunas de las recomendaciones de esta Comisión.

También esperamos que las reformas políticas anunciadas en marzo de 2022 refuercen la universalidad de los derechos humanos y laborales y reduzcan las denuncias de acoso a los sindicalistas y las restricciones al derecho a la libertad sindical y de reunión pacífica.

Pedimos al Gobierno que proteja efectivamente —tanto en la legislación como en la práctica— el derecho de todas las personas, incluidos los sindicalistas, a organizarse y participar en manifestaciones pacíficas.

Canadá sigue preocupado por el hecho de que algunos sindicatos sigan enfrentándose a obstáculos para su creación y registro, y por el hecho de que el problema de larga data del registro de la Federación de Sindicatos de Kazajstán y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía siga sin resolverse.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, resuelva definitivamente y sin demora las actuales dificultades en el proceso de registro de sindicatos.

Por último, animamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT y a seguir colaborando con la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de los principios del Convenio.

El Gobierno del Canadá mantiene su compromiso de trabajar con Kazajstán con estos fines y como socio. Apoyamos el ambicioso programa de reformas políticas del Gobierno de Kazajstán y felicitamos al Gobierno por seguir investigando los acontecimientos de enero.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Esta Comisión de la Conferencia ha debatido la falta de progresos del Gobierno de Kazajstán en lo que respecta a abordar los graves problemas de incumplimiento del Convenio cada año desde 2015, excepto en 2018, cuando una misión tripartita de alto nivel visitó el país.

Recientemente se modificó el Decreto sobre nuevas medidas de derechos humanos para incluir la libertad sindical y de asociación, con inclusión de la elaboración de un plan de trabajo para abordar cuestiones de larga data. Tomamos nota de los planes para modificar la legislación, incluida la posible modificación del artículo 402, 1) del Código Penal, que penaliza la convocatoria de huelgas declaradas ilegales por los tribunales.

Sin embargo, queda mucho trabajo por hacer. Tomamos nota de la disolución del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía tras una decisión judicial de suspender sus actividades en febrero de 2021. Lamentamos que el Gobierno no haya colaborado con el último sindicato independiente del país para permitirle seguir funcionando, ya que sus posteriores intentos de volver a registrarse fueron rechazados.

Pedimos al Gobierno que mantenga su compromiso de respetar y promover la libertad sindical y de asociación en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Esto requiere: el respeto de la plena autonomía e independencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores libres e independientes, incluido el cese inmediato de los actos de violencia, acoso e injerencia; la eliminación de las prácticas y la anulación de las órdenes existentes que imponen restricciones a los sindicalistas y líderes sindicales que participan en actividades sindicales legítimas o les prohíben hacerlo, incluidas las que se aplican a Larisa Kharkova y Erlan Baltabay; el compromiso continuado con los interlocutores sociales para abordar los obstáculos en el proceso de registro de los sindicatos, incluida la eliminación de los requisitos geográficos para los sindicatos sectoriales que, en la práctica, pueden limitar a los sindicatos independientes del sector petrolero concentrados en la región occidental; el registro inmediato del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía y de la KNPRK; una nueva revisión del artículo 402 del Código Penal para garantizar que las penas por convocar una huelga no sean excesivas; una revisión continua de la Ley sobre la NCE para garantizar que no obstaculiza los derechos de las organizaciones de empleadores; y la inclusión de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en la lista de organizaciones autorizadas a conceder

subvenciones a particulares en el país en virtud de la Ordenanza núm. 177. Instamos a que se tomen medidas inmediatas y efectivas en relación con estas recomendaciones de larga data. Seguimos comprometidos a colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Kazajstán.

Observador, IndustriALL Global Union - Hago uso de la palabra en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores del petróleo, el gas, la minería, la energía y la manufactura en todo el mundo, incluido Kazajstán.

Durante más de diez años, desde la tragedia de Zhanaozen en 2011, en la que murieron al menos 17 personas y más de 100 resultaron heridas, sin que hasta ahora se haya hecho justicia, no hemos visto ninguna mejora en la situación de los derechos sindicales en el país. Y creemos que Kazajstán sigue sin dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio. Y quiero referirme especialmente al sistema de procedimientos de registro, que sigue siendo complejo y sirve para impedir la creación de sindicatos libres e independientes.

El Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía ha denunciado que sus ramas regionales no han obtenido en muchas ocasiones el registro por razones inverosímiles e infundadas. El registro de la rama sindical de Atyrau, como ya se ha mencionado, fue denegado seis veces y cada vez con una nueva razón.

Más de 60 grandes huelgas espontáneas, principalmente en el sector de la energía y el petróleo el año pasado, y las protestas masivas de enero de este año, en las que murieron al menos 160 personas, demuestran claramente que la disolución y la opresión de las instituciones democráticas en la sociedad de Kazajstán tienen consecuencias trágicas.

Hay una lección que aprender de estas protestas masivas. Son las políticas y las prácticas, y no las fuerzas externas, las que han provocado los conflictos sociales y laborales fuertemente reprimidos por la policía y las fuerzas de seguridad. La principal lección es que, para construir una sociedad sostenible en el país, es necesario el diálogo con las partes implicadas, el compromiso con la apertura y los valores democráticos, el diálogo social y la negociación colectiva a nivel sectorial con los sindicatos, especialmente en los sectores que aportan a Kazajstán su riqueza.

El Presidente del país ha anunciado medidas para reforzar las tradiciones democráticas en el país. En el referéndum del 5 de junio, se considerará un amplio paquete de enmiendas a la Constitución. Hay un ligero rayo de esperanza, pero todas las palabras deben ir seguidas de acciones.

Instamos una vez más al Gobierno de Kazajstán a que tome todas las medidas necesarias para dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio.

El procedimiento de registro de los sindicatos debe simplificarse basándose en la notificación de los sindicatos. Debe levantarse toda restricción a la actividad sindical, y deben retirarse todos los cargos contra los dirigentes sindicales, incluida la eliminación de los cargos de los registros de los dirigentes sindicales.

Interpretación del ruso: **observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)** - La cuestión relativa a la libertad sindical en Kazajstán es algo sobre lo que esta Comisión ha vuelto en numerosas ocasiones, y el punto de partida fue la huelga reprimida en 2011, en Zhanaozen. Una huelga pacífica por el aumento de los salarios tuvo lugar durante varios meses, y podría haber terminado en torno a la mesa de negociación con la firma de un acuerdo o estableciendo una

lista de diferencias de opinión. Ese habría sido el deber directo del Estado: crear las condiciones para la negociación, tal como exigen el Convenio y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En lugar de eso, tropas armadas entraron en el pueblo de los huelguistas el 16 de diciembre de 2011 y recibieron la orden de abrir fuego. Desde entonces, el Gobierno ha seguido por este camino, prohibiendo los sindicatos independientes, criminalizando las huelgas o cualquier actividad independiente de los trabajadores y reprimiendo a los dirigentes sindicales. Esto priva a los sindicatos de su derecho a la libertad sindical y de su derecho a organizarse.

Desde nuestro último examen de esta cuestión, se ha producido un aumento del número de huelgas. Tienen lugar en varias regiones y en varios sectores, y cabe destacar dos características particulares. En primer lugar, todas son pacíficas, están bien organizadas y sus participantes actúan con un alto nivel de orden y disciplina, sin permitir el extremismo en sus filas. Muestran que están dispuestos a una negociación civilizada y digna. Prácticamente en todos los casos mencionados, estos trabajadores exigen el levantamiento de las restricciones a la constitución de sindicatos, tal y como exigen los Convenios núms. 87 y 98.

Hoy existe una oportunidad en el país. Esperamos que el Gobierno aproveche esta oportunidad, levantando las restricciones a los derechos sindicales y, en particular, al establecimiento de la KNPRK. Pero la situación sigue siendo especialmente preocupante y merece que la Organización Internacional del Trabajo le preste especial atención.

Interpretación del ruso: **observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Represento al Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, que ha sufrido la disolución de la KNPRK. Lamentablemente, el Gobierno hace caso omiso de las recomendaciones de la OIT y disuelve los sindicatos independientes, y los intentos de registrar sindicatos no tienen éxito. Seguimos recibiendo negativas del Ministerio de Justicia bajo falsos pretextos.

El registro oficial de los sindicatos significa que, si no pasan por ese proceso, no es posible participar en la negociación colectiva, lo cual conduce a conflictos sociales, incluyendo los que vimos en enero de 2022. Las protestas y concentraciones son declaradas ilegales, y la disolución que vemos de estas organizaciones da lugar a que los trabajadores sean despedidos si expresan sus reivindicaciones; no existe ningún mecanismo de protección de sus derechos, se les niegan sus derechos, no hay convenios colectivos, y en un sector en el que los beneficios son elevados, los trabajadores tienen dificultades para llegar a fin de mes, sobre todo en aquellas zonas que elaboran productos de alto valor y de grandes beneficios. Es necesario acabar con estas actitudes y legalizar los sindicatos, asegurando su protección y dándoles derechos frente a los empleadores, y dotar a mi organización, la KNPRK, de un estatuto jurídico. Todo ello está en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos y de la misión, así como con las disposiciones del Convenio.

Pedimos a los miembros de la Comisión que adopten las medidas necesarias para garantizar que esto tenga lugar.

Interpretación del ruso: **representante gubernamental** - En primer lugar, si me lo permiten, quisiera dar las gracias a todos los que han intervenido en nombre de los Gobiernos y de las asociaciones de trabajadores y de empleadores. Agradecemos sus comentarios en relación con la legislación y la práctica en nuestro país.

Quisiera decir que, para lograr la paz social en nuestro país, el Presidente, dirigió, en el mes de marzo, un mensaje al pueblo de Kazajstán, en el que identificaba las iniciativas de reforma con vistas a modernizar nuestro país. Esta reforma sentará las bases para un nuevo

Kazajstán. Los elementos clave ya se han mencionado, pero creo que merece la pena volver a insistir en ellos. Se trata de reformas que establecen políticas para una mayor democratización y el fortalecimiento de los derechos humanos. En este sentido, quisiera decir que, literalmente, mañana tendrá lugar en nuestro país un referéndum sobre cambios en la Constitución.

La esencia de estos cambios está dirigida a la modernización del sistema político y a la transición hacia una república presidencialista con un parlamento fuerte. Se trata de un sistema que lograría un equilibrio óptimo entre las instituciones importantes o conexas del país y garantizaría la gobernabilidad efectiva de Kazajstán.

De conformidad con las instrucciones del Presidente, el Gobierno ha confirmado el programa de aumentos salariales en el país. Se trata de un programa que incluye una serie de sistemas dentro de la reforma, especialmente en el ámbito social. El ministro ha estado elaborando un código social, que incluye la aplicación de varias iniciativas orientadas a eliminar la desigualdad y garantizar los derechos de nuestros ciudadanos. Habrá algunas áreas clave para la protección social y se aplicará durante todo el ciclo vital de los ciudadanos, desde el nacimiento hasta la vejez.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con los procesamientos penales, una vez más destacaría que todas esas cuestiones están bajo la autoridad de la Fiscalía. Estos procesamientos penales no están vinculados con las actividades sindicales. En los últimos dos años, no ha tenido lugar ningún procesamiento penal en relación con los activistas sindicales. En cuanto al Código Penal y a las sanciones adicionales relacionadas con actividades específicas, quisiera decir que estas sanciones adicionales son dictadas por los tribunales. Esto se rige por el decreto de abril de este año. En este momento, se proponen el formato de los comités interdepartamentales que estudian esta cuestión y una serie de normas para mejorar el Código Penal Administrativo. Este trabajo se está llevando a cabo también en nuestro Ministerio; estamos haciendo nuestra contribución y nos estamos preparando para que esa contribución sea mayor respecto al grupo interdepartamental sobre los posibles cambios en el Código Penal, con la participación de la Fiscalía.

En lo que atañe al tema del registro, como he dicho, son varios los cambios que están en curso y que han permitido mejorar la capacidad de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores. No han surgido complicaciones en estos procesos. Hay complicaciones individuales en el registro de los sindicatos, que se examinan caso por caso, en particular en el grupo de trabajo que tenemos en el Ministerio de Justicia, de modo que se pueda examinar cualquier complicación que surja, y se pueda ampliar el grupo de trabajo para incluir a representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Los cambios que se propondrán este año irán encaminados a mejorar la legislación vigente sobre el registro de las personas jurídicas, y esperamos que se puedan resolver las dificultades individuales, de carácter técnico y jurídico, y se pueda confirmar su condición de personas jurídicas. Consideramos los vínculos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT. Creo que vale la pena señalar aquí que hay tareas asignadas, tanto en la Constitución como en el seno de sus organizaciones. Las normas vigentes no son un obstáculo para su participación en las organizaciones internacionales, tanto si hablamos de formación como de otras actividades. Existe una lista de las organizaciones que realizan una labor benéfica y todas están incluidas en la misma. Será posible ampliarla para incluir otras organizaciones que favorezcan los intereses de los trabajadores y de los empleadores. La cuestión relativa a la financiación procedente del extranjero y su prohibición para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, no es algo que se esté considerando.

Permítanme, una vez más, subrayar que, durante la misión de contactos directos, informamos a nuestros asociados internacionales de que la NCE no representa los intereses de las organizaciones de empleadores. Hemos sido muy claros en este aspecto. Los representantes de la NCE han sido excluidos. Estamos trabajando exclusivamente con las organizaciones de empleadores que representan los intereses de los empleadores y seguiremos sensibilizando sobre la forma en que funciona la representación de los intereses de los empleadores. Una representación, efectivamente, de los intereses de las empresas, incluidas las pequeñas empresas. Por consiguiente, hemos trabajado con nuestros interlocutores sociales y podemos decir que vamos a trabajar en un proyecto de ley separado sobre las asociaciones de empleadores, y esto es algo que vamos a empezar muy pronto para poder establecer claramente la función y las tareas de nuestras organizaciones de empleadores.

Una vez más, permítanme reafirmar el compromiso de mi Gobierno con la observancia de las normas internacionales. Estamos realizando todos los esfuerzos posibles para garantizar que nuestra legislación y nuestra práctica estén en consonancia con las disposiciones del Convenio.

Miembros trabajadores - Hemos tomado nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno de Kazajstán, y agradecemos a los oradores sus contribuciones.

Nos tememos que las intenciones declaradas del Gobierno no siempre vayan a concretarse en la práctica.

Es necesario un auténtico diálogo social para eliminar los obstáculos, tanto legales como prácticos, a los que se enfrentan las organizaciones sindicales en el ejercicio de su libertad sindical.

En lo que respecta a los procedimientos de registro y de reinscripción en el registro, invitamos al Gobierno a revisar la composición del grupo de trabajo permanente encargado de examinar las cuestiones relacionadas con el registro de los sindicatos para que puedan incluirse los sindicatos independientes.

En este contexto, el Gobierno garantizará la eficacia, la imparcialidad y la independencia de estos procedimientos de registro y examinará, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas que deben adoptarse para eliminar de forma permanente los obstáculos jurídicos y prácticos al registro de los sindicatos.

En particular, también eliminará los obstáculos arbitrarios que impiden el registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía.

La reclasificación como infracción administrativa del acto que antes era penal de incitación a la huelga, declarado ilegal, no armoniza la legislación de Kazajstán con el Convenio.

El simple acto de convocar una huelga pacífica no debe ser objeto de sanción de ningún tipo, ni penal ni administrativa, y pedimos que se eliminen todas las sanciones previstas en la legislación al respecto.

El Gobierno también garantizará que se elimine la sanción penal que priva a los sindicalistas del derecho a ocupar cualquier cargo sindical. Además, solicitamos que se levante lo antes posible esta sanción impuesta a la Sra. Karhkova y al Sr. Baltabay.

Pedimos al Gobierno que redoble sus esfuerzos para que se realicen investigaciones serias sobre los actos de violencia contra los sindicalistas y para procesar y condenar a los autores mediante sanciones disuasorias, en particular en el caso del Sr. Senyavsky.

Por último, pedimos al Gobierno que levante la prohibición de recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores y que no imponga ninguna condición que obstaculice el derecho a dicha asistencia, tal como se establece en el artículo 5 del Convenio.

Entendemos que el país está inmerso en un proceso de reforma, tras los trágicos acontecimientos de enero de este año. Ha llegado el momento de dar respuesta a las causas profundas de estas tensiones sociales en el país. En nuestra opinión, esas causas están relacionadas, en particular, con las graves limitaciones de la libertad sindical, la ausencia de negociación colectiva en materia socioeconómica y, de manera más general, la falta de un genuino diálogo social.

Por ello, queremos que nuestra Comisión reitere todas las recomendaciones formuladas en años anteriores, y pedimos al Gobierno que aplique, lo antes posible, todas esas recomendaciones, así como las que formulamos este año, para que Kazajstán no siga siendo un caso recurrente.

Alentamos al Gobierno a que elabore un plan de acción con plazos definidos para garantizar la aplicación de todas estas recomendaciones. A tal fin, alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en la elaboración, aplicación y evaluación de dicho plan de acción, en consulta con todas las organizaciones sindicales.

En particular, pedimos al Gobierno que recurra, de manera sistemática y continua, a la asistencia técnica de la OIT, en relación con la labor del grupo de trabajo permanente encargado de examinar las cuestiones vinculadas con el registro de los sindicatos.

El Gobierno presentará a la Comisión de Expertos una memoria completa, antes de su próxima reunión y antes de su reunión de marzo de 2023, sobre las iniciativas adoptadas para aplicar las recomendaciones que recibirá de nuestra Comisión.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con mucha atención las presentaciones del Gobierno y todas las intervenciones que siguieron a continuación.

Teniendo en cuenta todas las presentaciones, los miembros empleadores instamos al Gobierno, en primer lugar, a adoptar las medidas adecuadas para resolver el registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía. También instamos al Gobierno a que se comprometa con los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al registro de los sindicatos y a los desafíos que se plantean a este respecto. Tomamos nota especialmente de las presentaciones del Gobierno sobre la cuestión de la NCE, así como de su indicación sobre la intención de crear un proyecto de ley relativo a las asociaciones de empleadores.

En consecuencia, pedimos al Gobierno que garantice que, con arreglo a la ley, la NCE se retire completamente del diálogo social y de la negociación colectiva y deje este ámbito de competencia a las organizaciones de empleadores libres e independientes. El sistema de acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE también debería ser suspendido.

Además, teniendo en cuenta la presentación del Gobierno sobre su intención de elaborar un proyecto de ley sobre las asociaciones de empleadores, observamos que para reforzar aún más el reconocimiento de la libertad de asociación de los empleadores y de sus organizaciones sería muy oportuno adoptar una ley o un reglamento que establezca la independencia y la autonomía de las organizaciones de empleadores y fije las condiciones para su elegibilidad

con miras a su participación en el diálogo social y en la negociación colectiva en los distintos niveles.

Asimismo, los miembros empleadores señalan que la elaboración de dicha legislación debería realizarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Además, instamos 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.

Por último, pedimos al Gobierno que presente, antes del 1.º de septiembre de 2022, su memoria sobre la evolución de la situación a este respecto y las medidas adoptadas para responder a las cuestiones planteadas en nuestra discusión de hoy.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral presentada por el representante gubernamental y del debate 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 más reciente en 2021.

La Comisión lamentó que las anteriores recomendaciones de la Comisión no hayan sido atendidas en su totalidad.

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **garantizar que se investigan a fondo las denuncias de violencia contra los miembros del sindicato, especialmente en el caso del Sr. Senyavsky;**
- **autorizar una investigación independiente sobre los sucesos de Zhanaozen de 2011;**
- **poner fin a las prácticas de acoso judicial a los dirigentes y afiliados sindicales que realizan actividades sindicales legales y retirar todas las acusaciones sin fundamento, incluida la prohibición de que los sindicalistas ocupen cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental;**
- **resolver el problema del registro del KSPRK y del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía (STUFECE) para 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;**
- **comprometerse con las organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores para revisar las cuestiones relativas a su registro en la legislación y la práctica con vistas a superar los obstáculos existentes;**
- **revisar la composición del grupo de trabajo permanente que evalúa las problemáticas relativas al registro de los sindicatos, a fin de garantizar la plena participación de las organizaciones independientes de trabajadores y empresarios en este grupo de trabajo;**
- **abstenerse de mostrar preferencia por un determinado sindicato y dejar de interferir en la creación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales;**

- **eliminar cualquier obstáculo existente en la legislación y en la práctica para el funcionamiento de organizaciones de empleadores libres e independientes en el país;**
- **suprimir cualquier obstáculo existente en la ley y en la práctica para el funcionamiento de organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores en el país, en particular derogar las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) relativas a la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE;**
- **velar por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no se vean impedidas de recibir ayuda financiera o de otro tipo por parte de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, y ampliar la lista de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, para que cubra a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, como la CSI y la OIE, y**
- **aplicar plenamente la hoja de ruta de 2018.**

La Comisión pide al Gobierno que elabore, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción con plazos definidos para aplicar todas estas conclusiones. Con el fin de elaborar, aplicar y evaluar este plan de acción, la Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina de forma permanente a este respecto.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Liberia (ratificación: 1962)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Les transmito los saludos del Gobierno de Liberia y les expreso nuestra gratitud por el nivel de apoyo que se nos ha prestado para estar presentes en esta audiencia. El Gobierno de Liberia concede gran importancia a esta discusión, puesto que trata del Convenio núm. 87, un convenio fundamental ratificado por Liberia. El Gobierno se complace en responder a la Comisión sobre los siguientes casos relativos al Convenio presentados ante esta Comisión.

Caso núm. 3202: el Gobierno de Liberia desea informar a la Comisión de que los trabajadores presuntamente despedidos por discriminación antisindical fueron plenamente reintegrados sin pérdida de beneficios. Esto se hizo a través del diálogo social, por lo que no se puede establecer una discriminación antisindical. El Gobierno también solicitó al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) que volviera a presentar sus estatutos, tal y como recomendó la Comisión, y así lo ha hecho. Sin embargo, la revisión de sus estatutos muestra que la afiliación a la asociación no se limita al sector privado, sino que incluye a los trabajadores sujetos al reglamento de la administración pública. Ahora estamos enviando la solicitud para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de la salud. El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y con la ayuda de la Oficina Regional de la OIT, organizó en noviembre de 2018 una Conferencia de tres días con los interlocutores sociales para armonizar un plan de trabajo decente que abarcara a todos los trabajadores. Las deliberaciones de las recomendaciones de la Conferencia se vieron interrumpidas por la pandemia de COVID-19, que desvió la atención del Ministerio de Trabajo y de los interlocutores

sociales hacia la conservación de los puestos de trabajo existentes, especialmente en los sectores más afectados.

Caso núm. 3081: el Gobierno de Liberia desea informar a la Comisión de que se ha reabierto la investigación sobre el caso de los dos trabajadores que alegan discriminación antisindical. Los trabajadores fueron invitados a participar en la investigación, pero no acudieron después de varias llamadas invitándoles a participar. Ahora el Gobierno desea recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para atender las recomendaciones de la Comisión y llevar el caso núm. 3081 a una conclusión lógica.

Miembros empleadores - En cuanto a los antecedentes, estamos discutiendo un convenio fundamental, el Convenio núm. 87, un convenio actualizado ratificado por Liberia en mayo de 1962. En el pasado se han emitido observaciones al respecto en 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, por lo que se trata de una serie bastante coherente en los últimos años.

En cuanto a las principales cuestiones que la Comisión de Expertos ha comentado, las más importantes son: la ausencia de pleno reconocimiento del NAHWUL; la información solicitada sobre las disposiciones jurídicas que garantizan que los trabajadores del sector público disfruten de los derechos y garantías establecidos en el Convenio; una solicitud similar relativa a los trabajadores marítimos, y la necesidad de modificar el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender los intereses profesionales se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica.

Con respecto a la designación de los servicios esenciales por parte del Consejo Nacional Tripartito, la Comisión solicitó información sobre cómo funciona dicha designación en la práctica y pidió al Gobierno que aclarara si el Presidente también debe atenerse a la definición de la noción de servicios esenciales establecida en el artículo 41.4, *a)* de la Ley.

Liberia ha ratificado 25 convenios, incluidos 6 de los 8 convenios fundamentales, 2 convenios de gobernanza y 17 convenios técnicos. Liberia ratificó el Convenio núm. 87 en 1962.

Señalamos que el Gobierno de Liberia no proporcionó ninguna información adicional por escrito sobre este caso antes de esta audiencia. En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, observamos que incluyen cuestiones relativas al derecho de huelga y cuestiones conexas que están fuera del ámbito del Convenio. En consecuencia, los empleadores no comentarán estas cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y estas cuestiones no se abordarán en las conclusiones, como es práctica habitual en esta cuestión particular.

La Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones presentadas por la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) sobre la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal y la detención de dirigentes sindicales. 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 al artículo 4 del Convenio, que establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por la autoridad administrativa. Además, de acuerdo con el artículo 3 del Convenio, corresponde a las organizaciones de empleadores y de trabajadores determinar en sus estatutos las normas y los procedimientos de disolución cuando sean iniciados por sus miembros. Esto debe regirse por ley.

En cuanto a las detenciones de dirigentes sindicales, expresamos nuestra preocupación y estamos de acuerdo con la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno proporcione información detallada a este respecto antes del 1.º de septiembre de 2022.

Con respecto a las alegaciones relativas a la falta de reconocimiento legal del NAHWUL, el Gobierno ha respondido que, desde 2018, el Ministerio de Sanidad ha aceptado funcionalmente a ese sindicato como organismo de representación de sus miembros, a la espera de la revisión de las leyes nacionales pertinentes. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que proporcione información adicional en cuanto a otras alegaciones pendientes planteadas por este sindicato y que informe sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar que se pueda conceder a esta organización el pleno reconocimiento legal sin más demoras.

En relación con el ámbito de aplicación del Convenio, la Comisión de Expertos observó que el artículo 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, excluía de su ámbito de aplicación el trabajo que cubre la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El Gobierno ha reconocido que la Ley no cubre a los trabajadores del sector público general e indicó que en 2018 se convocó una conferencia nacional del trabajo al objeto de crear un marco para armonizar la Ley con el reglamento de la administración pública. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información sobre la evolución de la situación a este respecto y a precisar qué disposiciones legales aseguran que los trabajadores del sector público pueden disfrutar de los derechos y garantías establecidos en el Convenio, incluidas las disposiciones redactadas o cuya promulgación está prevista y los plazos considerados para dicha promulgación.

Además, la Comisión de Expertos observó que el artículo 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. En respuesta, el Gobierno indicó que se está llevando a cabo una revisión sobre la aplicación de las disposiciones del Reglamento Marítimo de Liberia 10-318.3 en consonancia con la memoria de 2022 sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información detallada sobre cómo se aplican los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores marítimos en la legislación y en la práctica.

La Comisión de Expertos tomó nota de que el artículo 2.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente prevé que todos los empleadores y trabajadores, sin distinción alguna, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y que el artículo 45.6 de la Ley reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a afiliarse a organizaciones. El Gobierno indicó que los trabajadores extranjeros tienen derecho a establecer organizaciones y no existe ninguna prohibición para el establecimiento de organismos compuestos únicamente por trabajadores o empleadores extranjeros. Sobre esta cuestión, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información sobre cómo el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente garantiza que se reconozca plenamente el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales a los trabajadores extranjeros tanto en la legislación como en la práctica.

En cuanto a la determinación de los servicios esenciales, los miembros empleadores no comentarán esta cuestión, como anteriormente.

Miembros trabajadores - En primer lugar, quisiéramos reiterar nuestra posición sobre el derecho de huelga en el ámbito del Convenio, que difiere de la de los miembros empleadores.

Liberia ratificó el Convenio en 1962. La última vez que nuestra Comisión discutió este Convenio con respecto a Liberia fue en 1990. El espacio para que los sindicatos operen libremente en Liberia se está cerrando. El Gobierno interfiere cada vez más en las actividades sindicales y no cumple con sus obligaciones en virtud del Convenio en la legislación y en la

práctica. Compartiremos con esta Comisión algunos ejemplos que suscitan gran preocupación a este respecto.

En noviembre de 2019, los trabajadores protestaron pacíficamente por la falta de pago de sus prestaciones y salarios por parte del Gobierno desde marzo de 2019. La seguridad conjunta del Gobierno de Liberia, que incluía la Unidad de Apoyo Policial y el Servicio de Inmigración de Liberia, fue desplegada para disolver las protestas. Nuestros compañeros denunciaron lesiones causadas por el uso desproporcionado de la fuerza policial para disolver la huelga.

Entre diciembre de 2020 y enero de 2021, 298 dirigentes y miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Industriales y del Sector de Bebidas de Liberia (NBIWUL) fueron despedidos por su dirección, una empresa estatal. El sindicato local protestó con razón por estos despidos masivos. En respuesta, la dirección de la empresa estatal anunció que había disuelto el sindicato local por actos incompatibles con la decencia y por insubordinación grave en el trabajo, indicando que la existencia de la dirigencia sindical de los trabajadores es un privilegio y no un derecho.

En junio de 2021, seis trabajadores del sindicato fueron arrestados y detenidos en la sede de la policía nacional de Liberia durante cuatro días por llevar a cabo una protesta pacífica. En mayo de este año, el secretario general del NAHWUL denunció la vigilancia estatal de sus actividades y las amenazas contra su vida. Nos preocupa profundamente que el Gobierno sea cada vez más intolerante cuando los trabajadores ejercen sus libertades civiles y sus derechos laborales en virtud del Convenio, y lamentamos el uso de la brutalidad policial para impedir que los trabajadores protesten pacíficamente y participen en huelgas llevando a cabo actividades sindicales legítimas.

En términos más generales, observamos con preocupación los numerosos actos de discriminación antisindical, la falta de vías de recurso efectivas a disposición de los trabajadores y la falta de voluntad general del Gobierno para abordar esta situación.

El Gobierno debe abstenerse de socavar el ejercicio de los derechos contemplados en el Convenio. Instamos al Gobierno a que proporcione información exhaustiva a la Comisión de Expertos sobre la disolución del sindicato local por parte de una empresa estatal, el uso de la fuerza policial para disolver huelgas pacíficas y la detención de dirigentes sindicales y el despido injustificado de trabajadores por su participación en una huelga.

El siguiente motivo de preocupación es la exclusión de algunas categorías de trabajadores de la posibilidad de constituir o afiliarse a un sindicato. En primer lugar, el Gobierno sigue negando al NAHWUL su reconocimiento legal. El Gobierno ha explicado que desde 2018 el Ministerio de Sanidad ha aceptado funcionalmente al NAHWUL como órgano de representación de sus miembros, a la espera de la revisión de las leyes nacionales pertinentes. Recordamos que en 2016, el NAHWUL presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical sobre estos mismos asuntos. Lamentamos que, al contrario de lo que afirma la información ofrecida por el Gobierno, no haya habido ningún progreso con respecto a la condición jurídica y el registro del NAHWUL. El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para registrar al NAHWUL como organización sindical. Esto no puede demorarse más.

En segundo lugar, la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 no se aplica a los trabajadores cubiertos por la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El artículo 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente excluye de su ámbito de aplicación el trabajo que entra en el ámbito de la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El Gobierno ha reconocido esto y aunque ha indicado que se convocó una conferencia laboral nacional

en 2018 al objeto de crear un marco para armonizar la Ley con el reglamento de la administración pública, no se ha hecho nada para garantizar que los funcionarios y los empleados públicos puedan ejercer su derecho a constituir o afiliarse a un sindicato, un derecho protegido por el Convenio. En una sentencia judicial reciente, el tribunal decidió que las asociaciones de funcionarios públicos no están sujetas a la Ley sobre el Trabajo Decente. Así pues, no pueden ser miembros del Congreso del Trabajo de Liberia (LLC), la organización coordinadora de los sindicatos de Liberia. Por lo tanto, el tribunal declaró que la Conferencia del LLC, que se celebró el 30 de marzo de 2022, y en la que participó la Asociación de Funcionarios Públicos, era nula y sin efecto. Se trata de un importante revés para el movimiento sindical en Liberia y una injerencia en la independencia del LLC. No cabe duda, tal y como ha expuesto la Comisión de Expertos, de que todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía y las fuerzas armadas, están cubiertos por el Convenio. Volvemos a instar al Gobierno a que tome medidas inmediatas para registrar a la Asociación de Funcionarios Públicos y reparar cualquier perjuicio causado al LLC a este respecto.

En tercer lugar, el artículo 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, los miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que indicara cómo se garantizan los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores del sector marítimo, incluidos los aprendices, y que indicara cualquier ley o reglamento adoptado o previsto que cubra a esta categoría de trabajadores. Lamentablemente, el Gobierno no ha proporcionado la información específica solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto. El Gobierno debe proporcionar información detallada sobre la forma en que, tanto en la legislación como en la práctica, se garantizan estos derechos particulares a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices. En consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluso mediante la modificación del artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente, que reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a afiliarse a organizaciones, para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender los intereses profesionales de los trabajadores extranjeros se reconozca plenamente, tanto en la legislación como en la práctica.

Por último, con respecto a la determinación de los servicios esenciales, observamos que el artículo 4.1 de la Ley sobre el Trabajo Decente confiere al Consejo Nacional Tripartito la función de identificar y recomendar al Ministro los servicios que deben considerarse esenciales para su examen y determinación. Aunque el artículo 41.4, *a)* de la Ley define los servicios esenciales como aquellos que, en opinión del Consejo Nacional Tripartito, si se interrumpen, pondrían en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de una parte de ella, el Presidente de la República decide si designa cualquier servicio como servicio esencial y, al parecer, puede hacerlo sin remitirse a las recomendaciones del Comité Nacional Tripartito. Así pues, la cuestión que se plantea aquí es si el Presidente está obligado a atenerse a la definición de servicios esenciales del artículo 41.4, *a)*. Debemos reiterar que el respeto del Estado de derecho y de las libertades civiles es esencial para el ejercicio de la libertad sindical e instamos al Gobierno a que garantice que las facultades del Presidente para designar cualquier servicio como servicio esencial se ajusten al Convenio

Miembro gubernamental, Francia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Montenegro** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, se adhieren 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 como el derecho de sindicación y la libertad sindical.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen una asociación con Liberia desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), así como por la inclusión de Liberia como beneficiaria del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Tomamos nota con preocupación de las alegaciones de las organizaciones sindicales sobre violaciones de la libertad sindical y del derecho de sindicación, incluido el derecho de huelga, y en particular sobre la utilización de las fuerzas policiales para disolver huelgas pacíficas, la detención de dirigentes sindicales y el despido injustificado de trabajadores debido a su participación en una huelga. Apoyamos la solicitud de la Comisión al Gobierno para que responda a estas alegaciones.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio, recordamos que todos los trabajadores, sin distinción, están cubiertos por el Convenio, incluidos los trabajadores del sector público. El alcance de la aplicación del Convenio a las fuerzas armadas y a la policía debe determinarse mediante leyes o reglamentos nacionales.

Nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión al Gobierno para que proporcione información específica sobre la evolución a este respecto, en particular en relación con los trabajadores de los sectores público y marítimo, incluidos los aprendices, que no pueden considerarse parte de las fuerzas armadas o de la policía. También pedimos al Gobierno que proporcione información adicional sobre el proceso de designación de los servicios esenciales por el Consejo Nacional Tripartito y el Presidente.

Acogemos con satisfacción la información que ya ha facilitado el Gobierno en relación con la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, pero también queremos subrayar la obligación del Gobierno de garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales también se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán observando y analizando la situación y mantienen su compromiso de estrecha cooperación y asociación con Liberia. Esta cooperación también podría incluir una asistencia técnica específica en caso de que Liberia decida avanzar hacia la ratificación de los dos convenios fundamentales que aún no ha ratificado, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Miembro trabajadora, Canadá - La Ley sobre el Trabajo Decente de Liberia de 2015 establece claramente que se aplica a todo el trabajo realizado dentro de la jurisdicción de la República. Pero hay una cláusula de excepción en el artículo 1.5 que excluye el trabajo que entra en el ámbito de la Ley de los Organismos de la Administración Pública.

Las cuestiones que afectan a todos los funcionarios públicos se abordan a través de reglamentos permanentes que, según el LLC y la Asociación de Funcionarios Públicos, contradicen el artículo 17 de la Constitución de Liberia, que otorga el derecho a sindicarse.

Entre los desafíos a la aplicación del Convenio se encuentran la negativa a conceder el reconocimiento legal al NAHWUL, y la decisión judicial según la cual la CSAL no está sujeta a la Ley sobre el Trabajo Decente y, por tanto, no puede formar parte del Consejo del Trabajo de Liberia. En estos casos, las restrictivas interpretaciones judiciales de la Ley sobre el Trabajo Decente, que se centran en las exenciones de la cláusula de excepción, restringen gravemente los derechos de los trabajadores liberianos a ejercer su derecho a la libertad sindical.

El Gobierno de Liberia, al tiempo que pretende convertir a los trabajadores de la administración pública en trabajadores de servicios esenciales, debe ser consciente de que la clasificación como trabajador de servicios esenciales no anula el derecho a la libertad sindical. La clasificación y elaboración de listas de servicios esenciales es un proceso tripartito exhaustivo que no debe utilizarse como medio para socavar los derechos de los trabajadores y poner en peligro las relaciones laborales.

Además, Liberia es signataria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el que los artículos 6 y 7 protegen el derecho al trabajo y el artículo 8 protege el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a afiliarse al de su elección. También es signataria de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, en la que el artículo 10 garantiza a todo individuo el derecho de libre asociación.

Pedimos al Gobierno de Liberia que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio y de los instrumentos universales de derechos humanos para garantizar a los trabajadores su derecho a la libertad sindical.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - En nombre del grupo de los empleadores de la República Democrática del Congo, nos corresponde extendernos sobre el caso particular de un país hermano, Liberia, en relación con el Convenio. Acogemos con satisfacción no solo el hecho de que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 de este país hermano, si no me equivoco, sea la única en el mundo cuyo título hace referencia directa al Programa de Trabajo Decente de la OIT, sino también el hecho de que en junio de 2006 Liberia fuera el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT.

Al detenernos en este caso individual, debe abordarse la cuestión de la falta de reconocimiento jurídico del NAHWUL por parte del Gobierno, según alega el sindicato. Existe una evolución relativa hacia el pleno reconocimiento jurídico de dicho sindicato. En esta fase, corresponde al Gobierno proporcionar a la Comisión de Expertos la información adicional, específica y concreta, necesaria para conceder dicho reconocimiento jurídico pleno.

Asimismo, el artículo 1.5, *c)* de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluye de su ámbito de aplicación a la categoría de los trabajadores marítimos y los aprendices. Pero, contrariamente a la afirmación del Gobierno de que la categoría de trabajadores mencionada goza de los derechos establecidos en el Convenio, estamos plenamente de acuerdo con la posición de la Comisión de Expertos, al observar que el Gobierno no ha proporcionado información adicional específica y concreta que demuestre suficientemente cómo se garantizan a estos trabajadores marítimos las prerrogativas establecidas en el citado Convenio. En consecuencia, pedimos al Gobierno que lo haga, en la legislación y en la práctica.

En cuanto al artículo 45.6 de dicha Ley, no se ajusta al artículo 2 del Convenio y, por lo tanto, dicha disposición jurídica requiere su retirada o su modificación.

Por último, nos corresponde insistir en que el derecho de huelga no está previsto en el Convenio. El Convenio no fue redactado en este sentido por los mandantes tripartitos en el momento de su redacción y adopción. La historia legislativa del Convenio es indudablemente clara. El informe preparatorio de la OIT de 1948 señala que el Convenio en cuestión se refiere a la libertad sindical y no al derecho de huelga. Además, durante las discusiones sobre el Convenio en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 1947 y 1948, no se adoptó, ni siquiera se presentó, ninguna enmienda relativa al derecho de huelga.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Quiero señalar que el asunto que tiene ante sí la Comisión se refiere a las violaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación por parte del Gobierno de Liberia. También observo en el informe de la Comisión de Expertos que los empleados de la administración pública y los trabajadores marítimos y otros trabajadores enumerados en la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 no gozan del derecho a la libertad sindical.

También recuerdo que Liberia ratificó el Convenio el 25 de mayo de 1962. Desde 1962 hasta 2022, son 60 años, sin que los trabajadores de la administración pública disfruten de su derecho a la libertad sindical. Año tras año, el Gobierno está aquí presente en la Conferencia Internacional del Trabajo, y me pregunto qué piensa sobre el cumplimiento del Convenio por su propio país.

También constato que en 2015, el Gobierno promulgó la Ley sobre el Trabajo Decente. Sin embargo, me sorprende comprobar que contiene disposiciones indecentes, en particular el artículo 1.5, *c)*, que excluye a los trabajadores de la administración pública y del sector marítimo de su ámbito de aplicación. De qué trabajo decente habla el Gobierno cuando a ciertos grupos de trabajadores no se les permite sindicarse o afiliarse a federaciones, ni negociar colectivamente.

Todos entendemos que uno de los pilares del Programa de Trabajo Decente es la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. Como han explicado los trabajadores de Liberia, y según se han pronunciado sus tribunales, sus derechos están siendo pisoteados. Seis días antes del comienzo de esta Conferencia, el 20 de mayo de 2022, un tribunal de Liberia, en el condado de Montserrado, dictaminó que los trabajadores de la administración pública no tienen ningún derecho en virtud de la Ley sobre el Trabajo Decente. Así que el Gobierno debe indicarnos dónde están consagrados esos derechos.

Permítanme compartir algunas de las mejores prácticas de mi país, Sudáfrica. No ratificamos este Convenio hasta 1996, 34 años después de la ratificación por parte de Liberia. Esto ocurrió poco después de desmantelar el régimen del apartheid y sus políticas en 1994. Tanto nuestra Constitución como la legislación laboral reconocen el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores, incluidos los de la administración pública, y todos se benefician del derecho a la libertad sindical. Tienen sus propios sindicatos afiliados a las federaciones del país. Nuestro Gobierno fue más allá al conceder estos derechos a los soldados, la policía y los trabajadores de los servicios penitenciarios. También tienen sindicatos que los representan y negocian en nombre de sus miembros. Estos sindicatos están afiliados a federaciones.

Por ello, quiero invitar al Gobierno de Liberia y a sus interlocutores sociales a que visiten mi país para que lo comprueben. Tan solo hago un llamamiento a que se cumpla el Convenio.

Miembro trabajador, Ghana - Hablo en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental. Los trabajadores de África Occidental están consternados por el hecho de que Liberia siga siendo el único Estado miembro de la CEDEAO y de la Unión Africana que se

niega a reconocer el derecho de los trabajadores del sector público a afiliarse libremente o a constituir sindicatos de su elección. Hasta la fecha, el Gobierno no ha podido presentar ninguna justificación legítima para que así sea. No cabe esperar que se respeten los instrumentos de la Unión Africana y la CEDEAO, así como los de la OIT, cuando se están incumpliendo, como ha seguido haciendo el Gobierno impunemente.

Las disposiciones del Convenio han demostrado manifiestamente que la protección y el respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva son beneficiosos para el mercado laboral nacional y contribuyen a la armonía en el trabajo. Es inconcebible que el Gobierno y sus funcionarios pasados y presentes sigan asumiendo y tratando a los trabajadores organizados como una amenaza. Estos mismos funcionarios se organizan como políticos en las plataformas de los partidos políticos.

Este Convenio otorga a los Gobiernos la tarea de garantizar la aplicación justa y efectiva de sus disposiciones. No arroga ni concede al Gobierno el poder o el privilegio de administrar caprichosamente los derechos humanos y laborales de los trabajadores a afiliarse libremente a los sindicatos. Concretamente, el artículo 2 del Convenio enfatiza que los trabajadores, sin distinción, gozarán del derecho a organizarse libremente y a utilizar los beneficios de la sindicación para promover sus derechos en el mundo laboral. Es inmoral, imprudente e inaceptable que el Ministerio supervisor de Liberia se otorgue el derecho de administrar de forma discriminatoria las disposiciones de este Convenio.

En la Conferencia del LLC, celebrada recientemente, algunos invitados presenciaron con estupor las amenazas proferidas en la sala del evento por el Ministro de Trabajo de Liberia. De manera imperial, el Ministro anunció que los trabajadores del sector público no podían participar en la Conferencia del LLC ni ser elegidos como cargos de la central nacional de trabajadores. Para seguir con esta amenaza e intimidación descaradas, el Ministerio no nombró a los dirigentes elegidos del LLC como legítimos representantes de los trabajadores en esta Conferencia. Fue necesaria la protesta de la CSI-África y la CSI ante el Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia para que el Ministerio revocara su decisión.

Los sindicatos son las organizaciones legítimas de representación de los trabajadores, reflejan sus aspiraciones y traducen sus necesidades materiales concretas en acciones colectivas para el cambio. Son agentes del cambio transformador. Estamos seguros de que si el Gobierno cambia su actitud hacia los trabajadores del sector público, el país saldrá ganando. Instamos a esta Comisión a que pida al Gobierno que adopte medidas bien meditadas y oportunas para garantizar la auténtica aplicación de las disposiciones de este Convenio.

Miembro trabajadora, Francia - En Liberia se han producido graves violaciones del Convenio, en total contradicción con los compromisos adquiridos en 2015. En efecto, en junio de 2015, la Presidenta de Liberia promulgó la Ley sobre el Trabajo Decente, la primera legislación laboral en este país desde los años 50. Con esta acción, por segunda vez, el país africano fue precursor en la promoción de las normas de la OIT. En junio de 2006, Liberia fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). En 2015, adoptó la primera legislación laboral del mundo que hace referencia explícita al Programa de Trabajo Decente en su título. Además, el compromiso de Liberia con el Programa de Trabajo Decente fue mucho más allá del título de una nueva ley. La Ley establecía claramente sus objetivos, el primero de los cuales era promover el trabajo decente en Liberia. Entre otras cosas, debía permitir un entorno propicio para la creación de puestos de trabajo de calidad y facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus derechos laborales.

La ley en trámite promovía explícitamente los derechos laborales fundamentales, incluida la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en su capítulo II, artículo 2.6,

especificando que todas las personas eran libres de afiliarse a la organización de su elección sin necesidad de autorización previa y que todas podían participar en una huelga o cierre patronal de acuerdo con el capítulo 41.

Pero una lectura más atenta del capítulo 41 de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 muestra que ya se preveían importantes restricciones al derecho de huelga, y el título del artículo 41.2, «Prohibiciones de determinadas huelgas y cierres patronales», es bastante explícito.

Además, en su sentencia, dictada en marzo de 2020 y confirmada en mayo de 2022, el Tribunal Civil de Montserrado reitera que la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia (CSAL) no puede beneficiarse de los derechos concedidos por la Ley sobre el Trabajo Decente alegando que los empleados del sector público de Liberia no están autorizados a sindicarse y que sus organizaciones no están autorizadas a afiliarse al LLC.

Con tantas restricciones al Convenio, las violaciones están probadas, y las sentencias judiciales lo confirman. Por lo tanto, el Gobierno debe ponerse en conformidad con el Convenio, que ratificó en 1962, y no puede pretender haber progresado en materia de trabajo decente, dado que las observaciones de la CSI-África, recibidas el 31 de agosto de 2021, denuncian: la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal; la utilización de fuerzas policiales para disolver huelgas pacíficas; la detención de dirigentes sindicales, y el despido injustificado de trabajadores por su participación en una huelga.

Miembro trabajadora, República de Corea - Hablo en nombre de los trabajadores de la República de Corea y de los Estados Unidos de América. En primer lugar, quiero sumarme a las preocupaciones expresadas por mis colegas sindicalistas en el sentido de que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 sigue excluyendo a los funcionarios públicos, a los empleados de las empresas estatales y a los trabajadores del sector marítimo. El artículo 2 del Convenio se aplica a todos los trabajadores, con limitadas excepciones para las fuerzas armadas y la policía.

Como se señala en el informe de la Comisión de Expertos, hasta ahora, el Gobierno no ha articulado las leyes existentes, incluida la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, para proteger adecuadamente el derecho de sindicación de los trabajadores públicos. Las consecuencias de esta inseguridad jurídica son evidentes, ya que el NAHWUL aún no ha obtenido su pleno reconocimiento legal para negociar con el Ministerio de Sanidad. Este retraso injustificado es especialmente vergonzoso dado el papel esencial y heroico que han desempeñado los trabajadores sanitarios en la lucha contra la pandemia de COVID-19.

En el sector privado, existen informes preocupantes indicando que una gran empresa multinacional de neumáticos y caucho ha estado convirtiendo a los empleados en «contratistas independientes», debilitando al sindicato existente a través de la clasificación errónea de los empleados. Pedimos al Gobierno que conceda el pleno reconocimiento legal al NAHWUL, que investigue a fondo las denuncias de clasificación errónea de los empleados en sus plantaciones de caucho y que revise su legislación laboral de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Soy Edwin B. Cisco en representación del LLC. No puedo unirme a ustedes en la Conferencia Internacional del Trabajo porque el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, se ha negado a reconocer y aceptar a los trabajadores del sector público de Liberia como parte del LLC, por lo que se nos niega la posibilidad de participar en la Conferencia.

Les presentamos nuestros cumplidos y les agradecemos esta oportunidad de hablar en nombre de los trabajadores de Liberia.

Nuestro país se ha basado en unos cimientos de discriminación, en todo su cuerpo político y en su estructura de gobierno. El movimiento sindical no es una excepción y se lleva la peor parte de estas leyes discriminatorias que impiden a los trabajadores de la administración pública y del sector marítimo sindicarse o constituir sindicatos. Esto sucede bajo el pretexto de proteger al Estado a expensas de la Constitución nacional, los trabajadores y el pueblo de Liberia. Nuestro país, como el más antiguo de los Estados africanos miembros de la OIT, cuenta con garantías constitucionales claras y explícitas para que todos los trabajadores sin distinción gocen de la libertad sindical. El Convenio que hoy se discute está siendo objeto de graves ataques por parte de nuestro Gobierno. Estoy totalmente de acuerdo con la declaración de nuestro portavoz en las conclusiones de la Comisión de Expertos en su informe de 2022. En apoyo de dichas conclusiones, permítanme informar a esta Comisión de que a los trabajadores del sector público de Liberia, que conforman el Sindicato Nacional de Docentes, la Asociación de Funcionarios Públicos y el NAHWUL, se les niega el derecho a sindicarse, a constituir sindicatos y a afiliarse al LLC. Para ello, el Gobierno utiliza una ley discriminatoria llamada Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. En 2015, el Gobierno aprobó la Ley sobre el Trabajo Decente, que establece lo siguiente en el artículo 1.5, *c)*, i) «salvo disposición expresa, esta Ley no se aplicará al trabajo que entre en el ámbito de la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, tal y como se recoge en el capítulo 66 de la Ley sobre el Poder Ejecutivo, o cualquier otra ley que pueda promulgarse en su lugar», y ii) «esta Ley no se aplicará a los oficiales, miembros de la tripulación, marineros, mecánicos, bomberos, estibadores, conductores de lanchas, sobrecargos, cocineros, personal de lavandería y cualquier otra persona que trabaje o se forme en buques registrados bajo las disposiciones del Capítulo 2 de la Ley sobre el Trabajo Marítimo o sus empleadores».

En este sentido, las asociaciones del sector público y otras categorías de trabajadores mencionadas en la Ley no pueden pertenecer al LLC. El 27 de marzo de 2020 y el 20 de mayo de 2022, un tribunal anuló la elección del LLC alegando que la Asociación de Funcionarios Públicos y el Sindicato Nacional de Docentes de Liberia no son sindicatos reconocidos en términos de la Ley sobre el Trabajo Decente y, por tanto, no pueden ser miembros de la federación. El tribunal también estableció que la elección del Sr. Moibah Johnson como presidente del LLC se declara nula y que el Gobierno de Liberia debe, mediante el Ministerio de Trabajo, celebrar unas elecciones para los trabajadores de Liberia.

Como consecuencia de esta violación de nuestros derechos, intentamos asistir como delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo de este año. Nuestro caso está pendiente ante la Comisión de Verificación de Poderes y el Gobierno está facultado para constituir un órgano que vuelva a realizar nuestras elecciones. Esto es inaceptable.

El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado, asimismo, en el sentido de que las organizaciones de empleadores no tienen la condición de organizaciones sindicales a efectos de la legislación nacional.

Apelo a esta Comisión para que concluya que el Gobierno está violando este Convenio. El Gobierno debe modificar la Ley sobre el Trabajo Decente para incluir a los trabajadores de la administración pública y a los empleados del sector marítimo en su ámbito de aplicación. También debe reconocer a la dirección elegida del LLC e informar a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022.

Por último, imploro a su Comisión que incluya al Gobierno de Liberia en un párrafo especial.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Como orgullosa nación marítima, Liberia desempeña un papel fundamental en el sector

marítimo mundial. El registro de buques de Liberia es el segundo mayor del mundo y cuenta con más de 5 000 buques que suman más de 200 millones de toneladas brutas. Esto representa casi el 15 por ciento de la flota marítima mundial.

Por lo tanto, es especialmente importante que toda la gente de mar nacional y extranjera, incluidos los cadetes y aprendices, que trabajen a bordo de buques liberianos, tanto a nivel nacional como internacional, disfruten de plenos derechos sindicales en virtud del Convenio. Como han señalado la Comisión de Expertos y muchos oradores, el artículo 1.5, *c)*, i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluyen explícitamente de su ámbito de aplicación a los oficiales, los miembros de la tripulación y cualquier otra persona que trabaje o se forme en los buques. No existe ninguna justificación en el marco del Convenio para la exclusión de la cobertura de esta categoría profesional especialmente vulnerable.

En la práctica, hemos observado que más del 60 por ciento de los buques con pabellón de Liberia están cubiertos por un convenio colectivo aprobado por la ITF y ciertamente esperamos observar una cobertura aún mayor en el futuro. No obstante, es imperativo que la legislación nacional conceda explícitamente plenos derechos sindicales a la gente de mar.

En virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, que Liberia ratificó en 2006, el Gobierno debe asegurarse de que las disposiciones de su legislación y sus reglamentos respetan, en el contexto del Convenio, los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Por lo tanto, alentamos al Gobierno de Liberia a que actúe con rapidez en este asunto para que sus leyes y reglamentos sean conformes tanto con el Convenio como con el MLC, 2006.

La ITF estaría encantada de colaborar y ayudar al Gobierno, al departamento de registro de buques y a los interlocutores sociales nacionales para llevar a cabo rápidamente esta necesaria reforma de la legislación laboral.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y de su afiliado en Liberia, el NAHWUL.

A pesar de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre el caso núm. 3202, de marzo de 2018, el Gobierno sigue sin reconocer y certificar al NAHWUL. Sin embargo, en septiembre de 2019, el Gobierno firmó un Memorando de Entendimiento con el NAHWUL, el sindicato que no reconoce. El Memorando establecía que el Ministerio de Sanidad facilitaría la concesión del estatus jurídico al sindicato y que este sería considerado como parte interesada cuando se tomaran decisiones que afectaran a los trabajadores sanitarios. Sin embargo, ninguno de los puntos del Memorando ha sido respetado por el Gobierno.

Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, el NAHWUL quedó al margen de toda planificación, al igual que ocurrió durante la crisis del ébola. Como resultado directo, no hubo EPIs, ni formación, ni medicación, ni laboratorios que funcionaran correctamente, todo lo cual expuso a la mayoría de nuestros colegas y pacientes a riesgos sanitarios que podrían haberse evitado y prevenido.

El NAHWUL se quejó a este respecto, lo que llevó al Gobierno a proferir graves amenazas contra los miembros y la dirección del sindicato. Tras finalizar un viaje de estudios a Alemania, en septiembre de 2020, el Secretario General del NAHWUL, el Sr. George Poe Williams, ante su inminente detención, no pudo regresar al país y desde entonces vive en el exilio. Como resultado, entre los muchos otros obstáculos y dolores de su vida en el exilio, el Sr. Williams no ha visto a su esposa y sus cuatro hijos desde el otoño de 2019. Casi tres años y durante la pandemia.

Me gustaría destacar los siguientes hechos a la atención de esta Comisión.

El 16 de diciembre de 2021, se presentó un proyecto de ley para modificar la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 en la Cámara Baja del Parlamento de Liberia, ignorando una vez más la sindicalización en el sector público. Mientras tanto, el 28 de febrero de 2022, cuando la Ley sobre el Trabajo Decente se estaba debatiendo en el Senado, el Presidente de la Comisión Judicial del Senado y también miembro de la Comisión de Trabajo, negó a los trabajadores del sector público que estaban invitados a la audiencia la oportunidad de hablar, indicándoles que acudieran a los tribunales para obtener modificaciones.

Sin embargo, el 20 de mayo de 2022, hace dos semanas, el juez Dunbar del 6.º Circuito Judicial, Juzgado de lo Civil B, dictó una sentencia que declara ilegal que los trabajadores del sector público constituyan sindicatos citando la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015. Lamentamos que el Gobierno no haya hecho ningún comentario sobre este hecho, como si tratara de ocultar los hechos en esta discusión.

Además, el Gobierno está actualmente implicado en un proceso de «diálogo social», lo cual es una ironía, con un pequeño grupo de trabajadores sanitarios que negocian bajo el nombre de Red de Trabajadores Sanitarios del Sureste. Han solicitado y posteriormente acordado un ajuste salarial. Algo que el NAHWUL ha reclamado durante muchísimos años sin obtener ningún resultado.

Deploramos estas prácticas; exigimos al Gobierno que declare ante esta Comisión que se abstendrá de acosar y amenazar a los sindicalistas, o de interferir en los asuntos sindicales, y que permitirá el regreso seguro del Sr. Williams al país. Y que adoptará las medidas necesarias en la legislación y en la práctica para certificar el reconocimiento del NAHWUL y de los sindicatos del sector público en general.

Representante gubernamental - El Gobierno desea dar las gracias a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como a todos los que han formulado comentarios. El Gobierno toma nota y se compromete a garantizar que todos los trabajadores de Liberia estén cubiertos por el Convenio. El Gobierno reconoce que se trata de un largo camino que implicará al poder judicial y al legislativo. Ha dado un paso para conseguirlo.

El Gobierno desea señalar que todos los trabajadores del sector privado están plenamente cubiertos por la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 y tienen derecho a sindicarse. El Gobierno no puede validar los casos mencionados por el representante de los trabajadores, ya que acaban de ser señalados a nuestra atención. El Gobierno reconoció que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluía a los trabajadores del sector marítimo y a los trabajadores de la administración pública, pero se está esforzando por garantizar la armonización de la legislación.

Es un hecho conocido que Liberia ha sufrido 15 años de conflicto civil y la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 es un reconocimiento al Programa de trabajo decente de la OIT. A pesar del contexto económico de posguerra, unido a la pandemia, el Gobierno está avanzando en la armonización de la legislación laboral.

Además de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, la Constitución de Liberia otorga a todos el derecho a constituir asociaciones. Actualmente, el LLC atraviesa una crisis de liderazgo que ha provocado que la delegación llegue tarde a esta Conferencia. El Gobierno tiene que esperar el fallo del tribunal para completar la delegación. El Gobierno sigue siendo independiente para decidir asistir a una Conferencia del LLC y está dispuesto a trabajar con cualquiera de las partes.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con mucha atención las posiciones de los grupos y participantes, y compartimos las opiniones sobre la gravedad de la situación expresadas por la mayoría en esta sala. En este sentido, el Grupo de los Empleadores insta a Liberia a que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio y, en particular, a que proporcione información detallada sobre la disolución de sindicatos o de un sindicato y la detención de dirigentes sindicales.

Debe proporcionar información adicional sobre otras alegaciones pendientes planteadas por el NAHWUL e informar sobre las medidas específicas adoptadas para garantizar que esta organización pueda obtener el pleno reconocimiento legal sin demora.

Asimismo, debe proporcionar información sobre la manera en que el artículo 45.6 de la Ley garantiza a los trabajadores extranjeros el pleno reconocimiento del derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales, tanto en la legislación como en la práctica.

Debe proporcionar información sobre las disposiciones jurídicas que garantizan a los trabajadores del sector público el disfrute de los derechos y garantías establecidos en el Convenio, incluidas las disposiciones redactadas o previstas para su promulgación y el plazo previsto para dicha promulgación.

Por último, debe proporcionar información detallada sobre la manera en que los derechos consagrados en el Convenio garantizarán la protección de los trabajadores del sector marítimo en la legislación y en la práctica.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno y damos las gracias a todos los que han tomado la palabra para esclarecer la situación en Liberia con respecto a la aplicación del Convenio. Lamentamos la ausencia de los delegados de los trabajadores de Liberia en la Conferencia Internacional del Trabajo.

A la luz de los comentarios realizados por algunos delegados de los empleadores durante la discusión, los miembros trabajadores se ven obligados a recordar, en particular, la jurisprudencia reiterada y coherente del Comité de Libertad Sindical y los comentarios de la Comisión de Expertos que confirman que el derecho de huelga es un componente esencial del derecho de libertad sindical.

Hemos señalado las graves violaciones con respecto a la aplicación del Convenio por parte del Gobierno en la legislación y en la práctica. El Gobierno debe tomar medidas urgentes, en plena consulta con los interlocutores sociales, para poner su legislación y su práctica de conformidad con el Convenio núm. 87. En particular, pedimos al Gobierno que:

- garantice que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio en un entorno de respeto a las libertades civiles, incluidas la libertad sindical, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta sin interferencias y sin temer por su seguridad personal e integridad física;
- garantice que los dirigentes y miembros de los sindicatos no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales se investiguen a fondo y se castigue debidamente a los infractores;
- establezca medidas que incluyan sanciones disuasorias para garantizar que los empleadores no puedan disolver el sindicato y que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial como último recurso en caso de violaciones graves de la legislación;

- registre al NAHWUL como organización sindical sin más demora y proporcione información adicional a la Comisión de Expertos sobre cualquier alegación pendiente, así como información al Comité de Libertad Sindical en relación con el caso núm. 3202;
- revise la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación conexa para garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía y las fuerzas armadas, puedan ejercer el derecho a constituir o afiliarse a un sindicato de su elección, en particular, garantizar que los trabajadores del sector público y los funcionarios públicos disfruten de los derechos y garantías establecidos en el Convenio;
- proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las disposiciones redactadas o previstas para su promulgación y el plazo previsto para dicha promulgación;
- revise la legislación para garantizar que los oficiales, los miembros de la tripulación y cualquier otra persona que trabaje o se forme en los buques puedan ejercer sus derechos en virtud del Convenio, y proporcione información a la Comisión de Expertos sobre cómo se garantizan los derechos a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices;
- revise el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica;
- revise la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que la designación de los servicios esenciales se haga de conformidad con el Convenio, y
- proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos para proporcionar recursos adecuados a los trabajadores, víctimas de la discriminación antisindical, especialmente la medida de reintegración.

El Gobierno debe proporcionar información a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 sobre todas las medidas que se están adoptando para cumplir con su obligación en virtud del Convenio, así como cualquier novedad al respecto.

Hacemos un llamamiento al Gobierno de Liberia para que recurra a una misión de asesoramiento de la OIT con el fin de garantizar que su legislación y su práctica se ajustan al Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión lamentó que el Gobierno no comunicara ninguna información por escrito.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio en un entorno de respeto a las libertades civiles, incluidas la libertad de asociación, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta, sin injerencia alguna y sin temer por su seguridad personal e integridad física;**
- **garantizar que los dirigentes y afiliados sindicales no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades sean investigadas en su totalidad y sus autores debidamente castigados;**

- **promulgar medidas, incluidas sanciones disuasorias, para garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial, como último recurso en caso de graves violaciones de la ley;**
- **resolver el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) como organización sindical sin más demora y proporcionar información adicional sobre cualquier alegato pendiente;**
- **revisar la Ley de Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho de constituir el sindicato que estimen conveniente o de afiliarse al mismo, y**
- **garantizar que los trabajadores del sector público gocen de la protección de los derechos de libertad sindical en virtud del Convenio.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - El Gobierno de Liberia toma nota de las conclusiones de la Comisión y desea asegurar a la Comisión que presentará su memoria a la Comisión de Expertos en el plazo previsto.

El Gobierno también desea asegurar a la Comisión que seguirá garantizando que ningún dirigente o miembro de un sindicato o asociación sea encarcelado por participar en actividades sindicales o asociativas. Si existe algún caso de este tipo que no se haya puesto en nuestro conocimiento, pedimos que se haga para su rápida investigación.

El Gobierno reconoce que existe una cuestión de derecho habitual entre el Convenio, la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública y la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015. Estos tres instrumentos tienen la misma fuerza de ley. En todas las jurisdicciones en las que persiste un conflicto de derecho, el tribunal de justicia o el poder legislativo pueden resolverlo. En el caso de Liberia, ninguna de las partes ha presentado esta cuestión ante un tribunal con la jurisdicción competente mediante una petición de sentencia judicial. Asimismo, ninguna parte ha solicitado al poder legislativo nacional la modificación de ninguna de las leyes de referencia. Sin embargo, lo que se observa con frecuencia es una lucha interna por el liderazgo dentro del LLC. Lo que resulta alarmante e inaceptable es que las facciones en conflicto siempre intentan alinearse con el Gobierno de Liberia o con influencias externas como si tuvieran que tomar partido en la lucha por el liderazgo.

El Estado de derecho es el único mecanismo a través del cual debe y puede resolverse esta cuestión. Por lo tanto, la resolución de la Comisión de registrar el NAHWUL como organización sindical ignorando los procedimientos judiciales es perjudicial para el trabajo del Consejo Nacional Tripartito. Ahora, el Gobierno de Liberia solicita la asistencia de la OIT para desempeñar una nueva función en la gobernanza y la gestión nacional con miras a la cohesión social del LLC.

Como Gobierno, apoyaremos estas reformas, pero no directamente, para evitar que se considere que se compromete la independencia del LLC. Agradecemos a la Comisión su continua comprensión y apoyo.

Malasia (ratificación: 1961)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la siguiente información escrita, así como estadísticas sobre el número de convenios colectivos a los que se ha dado conocimiento.

Observaciones del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)

El Gobierno mantiene sus medidas de protección de los derechos de los trabajadores en el país.

La Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 1967 (Ley 177) ofrece protección contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo a través del artículo 8 y el artículo 59 de la Ley 177. El artículo 8 establece procedimientos para los casos no penales de prácticas antisindicales, mientras que el artículo 59 se ocupa de los casos parcialmente penales.

En la actualidad, los artículos 4, 5 y 7 de la Ley 177 protegen los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales.

Además, el Gobierno está modificando la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262). La Ley 262 regula el funcionamiento de los sindicatos en Malasia y, en general, establece los procedimientos y procesos en términos de registro, cancelación y gobernanza de los sindicatos. La enmienda propuesta tiene como objetivo mejorar los derechos de negociación colectiva de los sindicatos en el país, permitiendo el establecimiento de múltiples sindicatos, así como el reconocimiento de más de un sindicato en un lugar de trabajo.

La primera lectura de este proyecto de ley se presentó en el Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura de esta ley está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

Reforma legislativa en curso

El Gobierno ha seguido cooperando con la OIT a través del proceso de revisión integral del proyecto de reforma de la legislación laboral y de las relaciones laborales. La evolución de las enmiendas a la legislación laboral es la siguiente:

1) La modificación de la Ley de Empleo de 1955 (Ley 265) ha sido aprobada por el Parlamento el 20 de marzo de 2022 y ha sido publicada en el *Boletín Oficial* el 10 de mayo de 2022.

2) Además, sobre el desarrollo de la enmienda de la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), la primera lectura de este proyecto de ley se ha presentado al Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura de esta ley está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. Reparaciones efectivas y sanciones suficientemente disuasorias

A continuación, se detallan las medidas de reparación de carácter general previstas en la práctica para los actos de discriminación antisindical que se abordan en los artículos 5, 8 y 20 de la Ley 177:

i) Las medidas de reparación por discriminación antisindical en virtud del artículo 8 y el artículo 20 de la Ley 177 son concedidas por el Tribunal de Trabajo con arreglo a los hechos y los fundamentos de cada caso. El Tribunal actuará atendiendo a los principios

de equidad, buena conciencia y a los argumentos de fondo del caso sin tener en cuenta las cuestiones técnicas ni la formalidad legal para todos los casos que hayan sido remitidos por el Director General de Relaciones Laborales en virtud del artículo 8 de la Ley 177.

ii) Además, en el espíritu del tripartismo y según lo dispuesto en la Ley 177, las víctimas de discriminación antisindical pueden interponer sus quejas al Director General de Relaciones Laborales para que el departamento indague, concilie o investigue al respecto.

iii) Desde enero de 2021 hasta abril de 2022 se registraron 35 casos en virtud del artículo 8 de la Ley 177. De los 35 casos, 31 (88,57 por ciento) han sido resueltos por el Departamento de Relaciones Laborales y la duración media de los procedimientos es de tres a seis meses.

iv) En cuanto al Tribunal del Trabajo, el caso que haya sido remitido por el Director General de Relaciones Laborales en virtud del artículo 8 de la Ley 177 se resolverá en un plazo de doce meses, según lo previsto en el Estatuto de derechos del cliente del Tribunal de Trabajo.

Artículos 2 y 4. Reconocimiento sindical a efectos de negociación colectiva. Criterios y procedimiento de reconocimiento. Agente negociador exclusivo

A lo largo del proceso de redacción de cada enmienda, incluida la Ley de Sindicatos de 1959, se han llevado a cabo reuniones de consulta con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales. En cuanto al proceso de modificación de la Ley de Sindicatos de 1959, se han llevado a cabo un total de 72 reuniones de colaboración, consulta y taller con los interlocutores sociales desde 2018 hasta la fecha.

El proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), ha sido presentado para una primera lectura al Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura del mismo está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

El Gobierno considera que la mayoría simple para que un sindicato se convierta en agente negociador exclusivo es un requisito mínimo y que debe mantenerse, y los interlocutores sociales están de acuerdo con esta condición. Cuando se haya concedido el reconocimiento a más de un sindicato de trabajadores, el agente negociador exclusivo se determinará entre ellos o lo determinará el Director General de Relaciones Laborales mediante una votación secreta (el mayor número de votos), tal como se estipula en el nuevo artículo 12A de la Ley 177 de 1967. El artículo 12A aún no está en vigor y está sujeto a la modificación de la Ley de Sindicatos de 1959.

En este sentido, el proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), ha sido sometido al Parlamento, el 24 de marzo de 2022, para una primera lectura. Está previsto que la segunda lectura de dicho proyecto se presente en la próxima reunión del Parlamento.

Duración del proceso de reconocimiento

La duración media del proceso de concesión de reconocimiento es de cuatro a nueve meses. La decisión de conceder dicho reconocimiento corresponde al Director General de Relaciones Laborales y puede ser recurrida por el sindicato o los empleadores interesados mediante un recurso judicial.

Los trabajadores migrantes

Los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y tienen derecho a ocupar un cargo con la aprobación del Ministro si es en interés de dicho sindicato. Además, la Ley 177 no impone restricciones a los trabajadores migrantes para participar en la negociación colectiva.

Ámbito de la negociación colectiva

El Gobierno mantiene su opinión de que el artículo 13, 3) de la Ley 177 debe mantenerse para salvaguardar la armonía de las relaciones laborales y para agilizar el proceso de negociación colectiva. Además, las disposiciones del artículo 13, 3) de la Ley 177 no son obligatorias, ya que, si ambas partes están de acuerdo, pueden negociar el contenido de dichas disposiciones durante el proceso de negociación colectiva.

Antes de la actual modificación del artículo 13, 3) de la Ley 177, solo se podían plantear cuestiones de carácter general relativas a la promoción, el traslado, la contratación, la rescisión del contrato por despido, el cese, así como a la reincorporación y la asignación o el reparto de funciones.

Arbitraje obligatorio

La enmienda de la cláusula de reserva entrará en vigor después de la modificación respectiva de la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262). En este sentido, el proyecto de ley por el que se modifica la Ley 262, ha sido sometido por el Parlamento el 24 de marzo de 2022. Está previsto que la segunda lectura de dicho proyecto se presente en el próximo periodo de sesiones del Parlamento.

Restricciones a la negociación colectiva en el sector público

El Gobierno se ha comprometido a garantizar el bienestar de los funcionarios públicos y ha reconocido la negociación colectiva como una de las reuniones de colaboración entre empleadores y empleados en el sector público. El contenido de la Circular de Servicio núm. 6/2020 y la Circular de Servicios núm. 7/2020 puede consultarse en https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp062020.pdf y en https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp072020.pdf.

La negociación colectiva en la práctica

Se proporciona información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - En respuesta a las observaciones formuladas por la presente Comisión sobre el cumplimiento del Convenio por parte de Malasia, permítanme compartir algunos comentarios sobre los esfuerzos que ha realizado el Gobierno de Malasia con vistas a cumplir progresivamente los requisitos del Convenio, mejorando así la credibilidad e integridad de Malasia en los foros internacionales.

En este contexto, Malasia desea aprovechar esta oportunidad para explicar brevemente el desarrollo constructivo de la reforma de la legislación laboral con referencia a los requisitos del Convenio. A este respecto, Malasia ha modificado con éxito, en diciembre de 2020, la Ley de Relaciones Laborales de 1967. Este importante cambio tiene como objetivo mejorar el sistema de solución de conflictos existente, propiciar que cualquier conflicto que surja se resuelva de manera eficaz y agilizar los procedimientos correspondientes. Además, el 10 de

mayo de 2022 se ha publicado en el *Boletín Oficial* una enmienda a la Ley de Empleo de 1955, tras lo cual se han presentado en el Parlamento las enmiendas a la Ley de Sindicatos de 1959 en marzo de 2022, con el objetivo de fomentar una mayor participación de los trabajadores para que se afilien a los sindicatos. A este respecto, el Gobierno de Malasia desea aprovechar esta oportunidad para dejar constancia de su agradecimiento por la asistencia técnica prestada por la OIT a través del proyecto de reforma de las relaciones laborales.

Malasia ha dado un paso adelante en la mejora de las leyes pertinentes con el fin de armonizarlas con el Convenio. El Gobierno, a través del Ministerio de Recursos Humanos, ha organizado una serie de interacciones y sesiones de diálogo con los interlocutores sociales y la autoridad competente para tratar estas cuestiones de forma global. Además, el compromiso del Gobierno con el hecho de acometer reformas de la legislación laboral pone de manifiesto su empeño sostenido en que se tramiten todas las alegaciones presentadas, especialmente en lo que respecta a la discriminación antisindical y las injerencias en el proceso de reconocimiento. Estas medidas resolverán los casos denunciados por el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC). Por ello, el Gobierno desea declarar que las observaciones formuladas anteriormente por el MTUC han sido debidamente tomadas en consideración. En general, el camino hasta llegar a resolver los casos no es fácil. De los 21 casos denunciados, 20 se han resuelto y uno de ellos está pendiente de sentencia por el Tribunal del Trabajo. Un ejemplo de ello es el litigio entre uno de los mayores conglomerados industriales del país, compuesto de diversas empresas, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte e Industrias Afines de Malasia (NUTEAIW), que se ha resuelto con una sentencia del Tribunal del Trabajo que ha fallado a favor de los 18 demandantes.

Además, las nuevas enmiendas ofrecen una protección adecuada contra la discriminación antisindical, ya que los artículos 8 y 20 de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 1967 prevén recursos generales para cualquier caso de despido, como la reincorporación, los salarios atrasados y la indemnización en lugar de la reincorporación. En relación con esto, si hay casos de discriminación antisindical, en el espíritu del tripartismo y tal como se establece en la Ley de Relaciones Laborales de 1967, las partes afectadas pueden presentar quejas al Director General de Relaciones Laborales para que este departamento ponga en marcha sus averiguaciones, realice actos de conciliación o investigue las reclamaciones presentadas.

En cuanto a las reclamaciones recibidas por el Departamento de Relaciones Laborales, entre enero de 2021 y abril de 2022 se registraron un total de 35 casos. De los 35 casos, se han resuelto 31, lo que equivale al 88,7 por ciento, siendo la duración media de estos procedimientos de entre tres y seis meses. En el caso de los casos remitidos al Tribunal del Trabajo en virtud del artículo 8 de la IRA, se resolverán en un plazo de doce meses, según el Estatuto del Cliente de dicho Tribunal.

Para evitar la injerencia de los empleadores en el proceso de reconocimiento, se aplican disposiciones específicas, como los artículos 4, 5 y 8 de la IRA. En este contexto, aunque el artículo 8 de la Ley ha sido enmendado, no se ha podido ver el impacto real en el proceso de votación secreta debido a las restricciones impuestas a causa de la COVID-19. Por lo tanto, el Gobierno considera que, en este momento, no debería utilizarse el nivel de cumplimiento de la enmienda como instrumento para medir su eficacia.

Además, el Gobierno también ha introducido nuevas disposiciones por adelantado, especialmente sobre los derechos exclusivos de negociación en virtud del artículo 12A de la IRA de 1967, con objeto de que un sindicato tenga derechos como agente exclusivo de negociación en los casos en que un empleador haya reconocido a más de un sindicato. Sin embargo, la nueva disposición solo entrará en vigor una vez que se haya completado la

modificación de la Ley de Sindicatos de 1959. La enmienda de la Ley de Sindicatos de 1959 ha pasado por la primera lectura de su proyecto de ley y se espera que se presente a una segunda lectura en la próxima sesión del Parlamento. En cuanto a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos con respecto a la situación en la que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, se requiere una mayoría simple como requisito mínimo para garantizar que el proceso se haya completado.

Por lo que se refiere a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos sobre la duración media del proceso de reconocimiento, el 54 por ciento de los casos se resolvieron entre 2018 y 2019 en un plazo de entre cuatro y nueve meses. Sin embargo, también hay casos que pueden resolverse en el plazo de un mes si se trata de un reconocimiento voluntario. En relación con la modificación del artículo 9, 6) de la IRA, por la que se suprime la disposición sobre el proceso de reconocimiento, la decisión adoptada por el Director General de Relaciones Laborales aún podría seguir aplicándose a través de un recurso judicial.

En relación con la cuestión de los trabajadores migrantes, el Gobierno desea reiterar que estos pueden afiliarse a un sindicato y desempeñar un cargo directivo atendiendo a los procedimientos adecuados y a la aprobación del Ministerio de Recursos Humanos. Como tal, no existe ninguna restricción específica en la IRA para que puedan participar en la negociación colectiva. Según las estadísticas proporcionadas por el Departamento de Sindicatos, en 2019 se registraron un total de 13 sindicatos con un número de afiliados de 2 874 trabajadores migrantes afiliados. El número ha aumentado en 2021, con un total de 7 325 trabajadores migrantes registrados como afiliados a algún sindicato. En la actualidad, el número total de trabajadores extranjeros afiliados a los 16 sindicatos registrados asciende a 27 964.

En cuanto a la petición de la Comisión de Expertos de considerar el levantamiento de las amplias restricciones legislativas sobre el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, el Gobierno mantiene su posición con el fin de agilizar los procesos de negociación colectiva y mantener una situación de armonía laboral.

El Gobierno tomó nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la modificación del artículo 26, 2) de la IRA.

Además, en cuanto a los derechos relativos a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, el Gobierno siempre ha apoyado sus derechos a través de diversas vías. A este respecto, el Departamento de la Función Pública ha proporcionado una plataforma a través del Consejo Paritario Nacional y el Consejo Paritario Departamental con el fin de garantizar que las peticiones en favor del bienestar de los funcionarios públicos sean escuchadas y atendidas correctamente.

Por último, pero no por ello menos importante, el Gobierno siempre ha tomado medidas importantes para mejorar y abordar las cuestiones relativas a la legislación laboral, así como las reformas. A este respecto, seguiremos siendo coherentes en nuestro apoyo a través de la colaboración estratégica existente entre diversas partes interesadas, especialmente el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) y la Federación de Empleadores de Malasia (MEF), para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la OIT con respecto al Convenio.

Miembros empleadores - Este caso trata de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica por parte de Malasia. Se trata de un Convenio fundamental que Malasia ratificó en 1961. El presente caso se trae por quinta vez a la Comisión para su discusión, siendo 2016 la última ocasión en que fue tratado. Sobre este caso la Comisión de Expertos ha formulado ya 20 observaciones desde 1989, las últimas cinco veces en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2021.

El último examen del caso se hizo en virtud de las denuncias iniciadas en 2019 por el MTUC en las que se alegan violaciones del Convenio en la práctica, incluidos numerosos casos de discriminación antisindical, injerencia del empleador y violaciones del derecho a la negociación colectiva en una serie de empresas. Las mismas o similares quejas fueron planteadas previamente en 2015 por el MTUC y en 2016, 2017 y 2018 por la Federación Sindical Internacional (CSI).

Las observaciones de la Comisión de Expertos se refieren a las siguientes áreas de presunto incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno. El primero se refiere a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Recordamos que el artículo 1 establece que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad antisindical en relación con su empleo».

El Gobierno ha indicado que los recursos de carácter general interpuestos contra los actos de discriminación antisindical se tramitan principalmente en virtud de los artículos 5, 8 y 20 de la Ley de Relaciones Laborales. Los casos se remiten al Director General de Relaciones Laborales para que los investigue, indague o concilie, un proceso que tarda una media de tres a seis meses en completarse.

Los casos remitidos por el Director General al Tribunal del Trabajo pueden tardar hasta doce meses en finalizar. Además de la información ya presentada por el Gobierno, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que adopte medidas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical puedan presentar una denuncia directamente ante los tribunales para acceder rápidamente a una indemnización adecuada y a la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.

La Comisión de Expertos también reiteró su recomendación al Gobierno para que considere la posibilidad de revertir la carga de la prueba una vez que un trabajador haya denunciado un caso de discriminación antisindical avalado por pruebas suficientes que podría bloquear el acceso a las reparaciones adecuadas previstas por la ley.

A este respecto, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir trabajando con sus interlocutores sociales y, si es necesario, con la asistencia técnica de la OIT para estudiar medidas que mejoren el acceso de los trabajadores a las reparaciones adecuadas contra los actos de discriminación antisindical.

La siguiente observación se refiere al reconocimiento de los sindicatos a efectos de la negociación colectiva. A este respecto, recordamos que el artículo 2, 1) del Convenio establece que «las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración».

Además, el artículo 4 establece que «deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

La Comisión de Expertos tomó nota de las quejas expresadas por el MTUC y de la CSI en el sentido de que el proceso de impugnación de la denegación por parte de un empleador de una solicitud de reconocimiento voluntario de un sindicato a los fines de la negociación colectiva no ofrecía una protección adecuada contra la injerencia del empleador. La Comisión

de Expertos también reiteró su recomendación de que, cuando no haya un único sindicato como agente negociador exclusivo, los sindicatos minoritarios deberían poder negociar, individual o conjuntamente, al menos en nombre de sus afiliados.

Acogemos con satisfacción la información del Gobierno de que ha colaborado con sus interlocutores sociales para introducir enmiendas a las disposiciones legales que rigen el reconocimiento de los sindicatos, incluida la sección 12, A) de la IRA, que trata de la determinación de un agente negociador mediante una votación secreta por parte del Director General. Observamos que el artículo 12A solo entrará en vigor cuando se modifique la Ley de Sindicatos de 1959. En consecuencia, los empleadores alientan al Gobierno a seguir trabajando con sus interlocutores sociales para finalizar los mecanismos legales que proporcionen salvaguardias contra cualquier injerencia en el proceso de reconocimiento de los sindicatos y para abordar la situación de los sindicatos minoritarios en los que no ha surgido un agente negociador exclusivo. Se invita al Gobierno a informar a la Comisión de Expertos sobre sus progresos a este respecto.

La siguiente observación se refiere a la duración de los procedimientos de reconocimiento. La Comisión de Expertos había pedido anteriormente al Gobierno que aplicara medidas administrativas y legales para agilizar el proceso de reconocimiento. Según el Gobierno, se han introducido cambios, incluidas las enmiendas a la IRA, para trasladar las competencias relativas al reconocimiento de los sindicatos del Ministro de Recursos Humanos al Director General de Relaciones Laborales. La Comisión de Expertos acogió con satisfacción estos cambios legislativos, pero preguntó si la supresión del artículo 9, 6) de la IRA haría que la decisión del Director General fuera apelable, lo que podría retrasar aún más el proceso. En consecuencia, invitamos al Gobierno a considerar este asunto y a proporcionar información a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022.

La siguiente observación se refiere a los trabajadores migrantes, en concreto a su capacidad para presentarse a las elecciones sindicales. Si bien la información del Gobierno confirma que no se impide a los trabajadores migrantes afiliarse a sindicatos o presentarse como candidatos a un cargo de dirigente, la información del Gobierno mantiene la salvedad de que sea el Ministro quien decida sobre la idoneidad del candidato cuando ello redunda en interés del sindicato. La Comisión de Expertos ha indicado que esta situación no es coherente con el Convenio y ha reiterado su llamamiento al Gobierno para que adopte medidas, legales y de otro tipo, para garantizar que los trabajadores migrantes disfruten de sus plenos derechos de negociación colectiva. A este respecto, los empleadores invitan al Gobierno a trabajar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas con la asistencia técnica de la OIT, si es necesario, para alinear las leyes nacionales con el Convenio.

La siguiente observación se refiere al alcance de la negociación colectiva, especialmente en lo que se refiere al artículo 13, 3) de la IRA. La Comisión de Expertos había expresado anteriormente su firme esperanza de que este artículo se modificara en lo que respecta a las amplias restricciones que impone a la negociación colectiva, especialmente en lo que se refiere a los traslados, los despidos y las reincorporaciones, que son cuestiones conocidas como prerrogativas internas de la dirección. Según el Gobierno, en el artículo 13, 3) se mantuvo en la última ronda de enmiendas, salvo que también se ha modificado para permitir a los sindicatos plantear cuestiones de carácter general relacionadas con los traslados, la terminación de los servicios por despido, el despido, la reincorporación y la asignación o reparto del trabajo.

La Comisión de Expertos pidió información al Gobierno sobre las implicaciones prácticas de estas enmiendas, especialmente la redacción sobre las cuestiones de carácter general, y

reiteró su recomendación de que el Gobierno levantara las amplias restricciones a la negociación colectiva. En consecuencia, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos a más tardar el 1.º de septiembre de 2022. Además, aconsejamos al Gobierno que siga trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para abordar cualquier disposición que restrinja el alcance de la negociación colectiva.

La siguiente observación se refiere a la negociación colectiva en el sector público. La Comisión de Expertos tomó nota de algunas de las restricciones a la negociación colectiva en el sector público, concretamente, la exclusión en términos del artículo 52 de la Ley de Relaciones Laborales. También tomamos nota de la información del Gobierno de que se compromete a proteger los derechos de negociación colectiva de los funcionarios públicos. También tomamos nota de la Circular de Servicio núm. 6 y de la Circular de Servicio núm. 7 de 2020 a este respecto. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre el funcionamiento y la práctica de la negociación colectiva en el sector público.

Por último, hay una observación más que se refiere a la negociación colectiva en la práctica. En el contexto de los bajos niveles de sindicación y de cobertura de los convenios colectivos, la Comisión de Expertos alentó al Gobierno a seguir proporcionando información estadística sobre el número de convenios colectivos activos, los sectores cubiertos y el número de trabajadores afectados, así como sobre cualquier medida adicional adoptada para promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva en virtud del Convenio. En consecuencia, invitamos al Gobierno a seguir presentando a la Comisión de Expertos los datos estadísticos sobre la negociación colectiva.

Tomamos nota de que Malasia está recibiendo asistencia técnica continua de la OIT a través del proyecto de reforma de la legislación laboral y de las relaciones laborales, así como de la creación de capacidades en materia de normas internacionales del trabajo para los funcionarios gubernamentales y los interlocutores sociales. Confiamos en que su asistencia tenga en cuenta las realidades nacionales y la naturaleza evolutiva del mundo del trabajo, las necesidades de protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas sostenibles en Malasia. También confiamos en que esta Comisión pueda ver los frutos de estas intervenciones.

Miembros trabajadores - La Comisión tiene el cometido de examinar una vez más la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. Durante nuestro último examen en 2016, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno de que estaba llevando a cabo una revisión integral de su legislación laboral clave: la Ley de Empleo de 1955, la Ley de Sindicatos de 1959 y la Ley de Relaciones Laborales de 1967.

La Ley de Relaciones Laborales (IRA) se modificó en 2019, con efecto en enero de 2021, mientras que las enmiendas a la Ley de Empleo se adoptaron en 2021, y se publicaron en el *Boletín Oficial* hace unas semanas, el 10 de mayo. Tomamos nota de estos cambios; sin embargo, seguimos preocupados porque las enmiendas legislativas adoptadas no encaran adecuadamente las cuestiones planteadas desde hace tiempo por los sindicatos, y por los órganos de control de la OIT, y observamos con pesar que la negociación colectiva en Malasia sigue estando sujeta a restricciones legales que van en contra del Convenio.

Incluso después de que los trabajadores hayan conseguido crear y registrar un sindicato, lo que sigue siendo un proceso largo y arduo debido a la aplicación de la Ley de Sindicatos —que aún debe ser modificada—, tienen que pasar a continuación por el rígido, largo y costoso proceso legal de reconocimiento del sindicato como agente negociador.

En primer lugar, las solicitudes de reconocimiento como agente negociador deben presentarse al empleador, que tiene plena discreción para rechazarlas. En ese caso, la carga se traslada al sindicato para que informe al Director General en un plazo determinado o para que se considere que su solicitud de reconocimiento ha sido retirada.

El Director General puede exigir una votación secreta para conocer el porcentaje de trabajadores que muestran su apoyo al sindicato que solicita el reconocimiento. Este procedimiento que, según admite el propio Gobierno, aún debe ser revisado, no garantiza una votación justa y no ofrece las protecciones necesarias para asegurar que los empleadores no puedan obtener los resultados. De hecho, no es el Director General, sino el empleador, quien decide la hora y el lugar de la votación secreta.

Desde hace décadas, los sindicatos de Malasia han venido planteando su preocupación por este proceso de reconocimiento, que queda totalmente en manos de los empleadores y del Director General, lo que permite una injerencia indebida de los empleadores en todo el proceso y priva a los trabajadores de representación a efectos de negociación colectiva.

En la práctica, el reconocimiento del sindicato como agente negociador puede prolongarse innecesariamente durante años. Incluso cuando un sindicato gana una votación secreta y, por lo tanto, se le debería conceder el estatus de agente negociador colectivo, los empleadores suelen impugnar estos resultados en los tribunales, lo que retrasa aún más el reconocimiento.

La negociación colectiva en Malasia se ve aún más obstaculizada por las restricciones indebidas impuestas al ámbito de la negociación colectiva. La legislación actual no permite a los sindicatos negociar aspectos generales relacionados con la reducción de personal, el despido, la reincorporación y la asignación o reparto de trabajo, ya que se trata de las denominadas «prerrogativas internas de la dirección». Las modificaciones introducidas en el artículo 13, 3) de la IRA, que permiten a los sindicatos plantear cuestiones de carácter general, pero que igualmente permiten al empleador desestimar dichas cuestiones, no cumplen las expectativas.

Para agravar esta situación, se niega a categorías enteras de trabajadores el derecho a la negociación colectiva. En el sector público, los sindicatos de funcionarios son únicamente consultados y no se integran plenamente en un proceso de negociación colectiva como obliga el Convenio.

Si bien los trabajadores migrantes pueden afiliarse a un sindicato, solo podrán ocupar un cargo en la dirección de este tras un proceso indebido de aprobación por parte del Ministro, quien decidirá en nombre del sindicato si tal afiliación interesa al sindicato. La Comisión de Expertos ha indicado que esta condición obstaculiza el derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes a efectos de negociación colectiva.

Por último, la protección contra las medidas discriminatorias antisindicales es prácticamente inexistente en Malasia. Los mecanismos de reclamación ante los tribunales son largos y pueden durar más de dos años, mientras que las medidas correctivas aplicadas resultan inadecuadas y suelen consistir en una indemnización en lugar de la reincorporación. Observamos a este respecto las restricciones existentes en los temas de la negociación colectiva, especialmente las mencionadas prerrogativas internas de la dirección que impiden a los sindicatos plantear estas cuestiones. En la práctica, son frecuentes los despidos antisindicales y otras medidas discriminatorias.

Los miembros trabajadores recuerdan que la negociación colectiva es un derecho que, junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en

el trabajo. Sin una protección efectiva y significativa contra la discriminación antisindical, la negociación colectiva carece de sentido. Determinar el alcance y el significado del derecho a la negociación colectiva, en el marco del Convenio, sin su contexto de derechos humanos y sin las garantías que se pretende ofrecer a los trabajadores cuando se ejerce este derecho, conducirá a una igualación a la baja en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

El marco legal existente para el ejercicio de la negociación colectiva en Malasia es profundamente deficiente y no es de extrañar que, en ese contexto, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sea extremadamente bajo, situándose entre el 1 y el 2 por ciento, mientras que el nivel de densidad sindical apenas alcanza el 6 por ciento y está disminuyendo. Los órganos de control de la OIT han observado repetidamente a lo largo de los años que la Ley de Empleo, la Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Sindicatos no cumplen los requisitos del Convenio.

Al examinar la situación, han subrayado regularmente al Gobierno de Malasia la importancia de adoptar medidas para facilitar la creación y el crecimiento, sobre una base voluntaria, de organizaciones de trabajadores libres, independientes y representativas, y su reconocimiento a efectos de la negociación colectiva, así como la importancia de la confianza mutua para el desarrollo de unas relaciones laborales armoniosas.

Lamentablemente, estos llamamientos aún no han sido atendidos y las últimas enmiendas introducidas no abordan las cuestiones planteadas desde hace tiempo tanto por los órganos de control de la OIT como por los sindicatos.

Instamos al Gobierno de Malasia a que revise y modifique la legislación nacional en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT para que se ajuste al Convenio.

Miembro trabajador, Malasia - La aplicación del Convenio también se examinó en esta Comisión en 2016 y no se han abordado algunas preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos. Por lo tanto, consideramos que la discusión de este caso por parte de la Comisión es oportuna y crítica.

Varias leyes laborales nacionales importantes han sido modificadas y están pendientes de aplicación. Entre ellas se encuentra la Ley de Relaciones Laborales de 1967, Enmienda 2020, que entró en vigor el 1.º de enero de 2021 y, del mismo modo, la Ley de Empleo de 1955, Enmienda 2021, que recibió la aprobación real el 26 de abril de 2022 y se publicó en el *Boletín Oficial* el 10 de mayo de 2022.

Es innegable que la Ley de Relaciones Laborales de 1967 proporciona algún tipo de protección a los trabajadores y sindicatos de Malasia. Sin embargo, la represión ejecutiva y las políticas y procesos técnicos y difíciles impiden que los trabajadores y los sindicatos se beneficien incluso de la protección mínima.

Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 1967 trasladan el poder ministerial arbitrario al Director General. El Director General decide ahora si se celebra una votación secreta o toma decisiones sobre la remisión de los conflictos sindicales al Tribunal del Trabajo. Los casos de discriminación antisindical y los conflictos sindicales quedan a la discreción del Director General. A diferencia de los casos de despido, estos otros no se remitirán automáticamente al Tribunal del Trabajo.

En la situación actual, el Departamento de Relaciones Laborales debe ser competente y coherente. En muchos conflictos sindicales, ambas partes no llegan a la conciliación. Los empleadores pueden reservarse fácilmente su derecho a cumplir con las conciliaciones o

simplemente negarse a asistir a ellas; incluso cuando los empleadores asisten a la conciliación, los funcionarios de relaciones laborales se limitan a tomar nota de las declaraciones de ambas partes, las cuales se remiten posteriormente al Director General.

Cada vez que se produce un acto de intimidación durante un ejercicio de voto secreto o un despido injusto de dirigentes sindicales, el Departamento de Relaciones Laborales debe hacer cumplir seriamente la Ley para proteger el derecho de los trabajadores a organizarse.

Otro gran reto de los sindicatos es someterse a un proceso de votación secreta relativamente largo y complicado. Según el artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, deben seguirse varios procesos, y se tarda mucho tiempo en completarlos, ya que la fecha, la hora y el lugar adecuados para la votación secreta se dejan en manos del empleador. Esta práctica no es conforme con el Convenio. Algunos empleadores irresponsables rechazan el reconocimiento e, incluso después de que la votación secreta haya sido favorable a la constitución del sindicato, cuestionan dicho resultado en los tribunales hasta llegar a la instancia jurisdiccional máxima.

Queremos que se revise y modifique la totalidad del artículo 9 —Solicitudes de reconocimiento— de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, para facilitar a cualquier sindicato constituirse en uno nuevo. Es necesario que el voto sea secreto; el reconocimiento debe ser automático y otorgarse de inmediato, sin someterse a largos procesos.

Además, tenemos que seguir haciendo frente a plazos muy largos para que un demandante cuyo caso se presenta ante el Tribunal del Trabajo obtenga una sentencia. Hay casos en los que hay que esperar 24 meses para tener el fallo del Tribunal, y la mayoría de estas sentencias no contemplan la reincorporación al trabajo, sino únicamente una indemnización en lugar de la reincorporación, incluso para los dirigentes sindicales, aunque este recurso está previsto en la Ley de Relaciones Laborales, 1967.

Los procedimientos en el tribunal también se han hecho técnicamente difíciles para los trabajadores. De la misma manera, también pedimos al Gobierno que garantice que el Presidente y los Presidentes del Tribunal del Trabajo tengan un amplio conocimiento del sindicalismo, la justicia social y las normas internacionales del trabajo para ser nombrados en el Tribunal Industrial para resolver los casos, sin los cuales los trabajadores y el sindicato sufren grandes injusticias.

Al mismo tiempo, la legitimación activa de un sindicato para representar a los trabajadores puede ser impugnada judicialmente ante los tribunales, un proceso que puede llevar mucho tiempo y ser extremadamente costoso para el sindicato, aun siendo deliberada la violación del Convenio por parte del empleador. La intención del empleador suele ser frustrar al sindicato y sabe muy bien que este último tiene limitaciones financieras.

El artículo 13 de la IRA de 1967 prohíbe a los sindicatos incluir seis propuestas en un convenio colectivo, a saber: el traslado, la promoción, el despido y la reincorporación de los trabajadores, que supuestamente son prerrogativas de la empresa; si lo hacen, el empleador tiene la facultad discrecional de rechazar dicha propuesta.

Además, debido a las disposiciones restrictivas de la ley, los sindicatos no pueden decidir el alcance de las cuestiones negociables a pesar de haber tenido éxito en el proceso de reconocimiento. Por ejemplo, los trabajadores han pedido en repetidas ocasiones que se incluyan cláusulas de seguridad sindical en los convenios colectivos, pero el Tribunal Superior de Malasia ha decidido que dichas disposiciones de control no son ejecutables frente a los empleadores, ya que no entran en el ámbito del «conflicto sindical», según la definición de este término por la IRA de 1967.

La IRA de 1967, en su versión enmendada, también impide a los sindicatos obtener derechos de negociación únicos y exclusivos. La complejidad del proceso en la Ley debilitará el poder de negociación de los sindicatos, agotando los fondos del sindicato en batallas legales y retrasando los convenios colectivos para los trabajadores. Esta enmienda, junto con la Ley de Sindicatos de 1959, será perjudicial para el movimiento sindical de Malasia.

También hay casos que se llevan al Tribunal Laboral para pedir aclaraciones y garantizar que los empleadores cumplan los acuerdos. En este caso, pedimos a los empleadores y al Gobierno que respeten todos los acuerdos firmados entre el empleador y los sindicatos, que deben cumplirse íntegramente.

Vemos que en Malasia se está produciendo un robo de sindicatos de forma desenfrenada. Se trata de una negación absoluta del acceso a la justicia y de una violación fundamental del Convenio.

A pesar del reconocimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores migrantes en virtud de la Ley de Empleo de 1955 y de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, estos se enfrentan a importantes dificultades para ejercer dichos derechos. Los trabajadores migrantes se enfrentan constantemente a amenazas de despido y deportación, ya que están bajo la estrecha vigilancia de la policía. Los empleadores poco éticos utilizan tácticas sucias y manipulan las lagunas de las leyes y políticas para encontrar la manera de impedir que los trabajadores ejerzan su derecho al voto.

En Malasia, el sector público niega continuamente el derecho a la negociación colectiva. Instamos al Gobierno a que garantice que los funcionarios públicos puedan negociar colectivamente de conformidad con el Convenio y tal como se establece en las Circulares de Servicio núms. 6/2020 y 7/2020.

En conclusión, los trabajadores de Malasia exigen una reforma drástica de la Ley de Empleo, la Ley del Trabajo, la Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Sindicatos para garantizar que el desarrollo económico esté en consonancia con el desarrollo social, incluida la protección social de todos los trabajadores. El Gobierno de Malasia debe tomarse en serio la discriminación antisindical y debe poner fin a todas las formas de legislación y prácticas antisindicales. Las modificaciones legislativas deben ir en interés del desarrollo y la protección de los derechos sindicales de conformidad con el Convenio.

Para concluir, creemos firmemente que un diálogo social eficaz y transparente es la manera de avanzar. En la actualidad, esto se está retrasando en Malasia. El diálogo social no se ha llevado a cabo desde hace dos años, pero muchas políticas laborales y enmiendas legislativas se han aplicado sin el diálogo social. El Gobierno debe mantener debates regulares entre los interlocutores tripartitos en el seno del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC) por el interés de todos, incluidos los trabajadores migrantes en Malasia.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. **Albania y Montenegro**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Cambio, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a la presente 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, como el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Promovemos activamente la ratificación y la aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas, en particular de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y Malasia mantienen una estrecha relación, sobre todo gracias a nuestra cooperación en materia comercial y económica, complementada por nuestra asociación estratégica con la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN).

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno, tomamos nota con gran preocupación de la aparente tolerancia mostrada por el Gobierno ante los alegatos de discriminación antisindical, injerencia patronal y violaciones del derecho de negociación colectiva en varias empresas. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte las medidas necesarias con miras a responder a todos los alegatos mencionados, incluso mediante investigaciones rápidas, una reparación efectiva para las víctimas y sanciones suficientemente disuasorias para los autores. Esperamos información detallada al respecto.

Acogemos con agrado el compromiso del Gobierno con la Oficina de la OIT respecto de las reformas legislativas de las principales leyes laborales, especialmente la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), que entró en vigor en enero de 2021, y la revisión de la Ley de Empleo y la Ley de Sindicatos. Consideramos que esta cooperación es vital para lograr el pleno cumplimiento de estas leyes con el Convenio, incluso en la práctica.

Reiteramos la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que proporcione información detallada sobre la modificación de la Ley de Relaciones Laborales y su aplicación, para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical puedan presentar una queja directamente ante los tribunales para obtener la imposición de sanciones suficientemente disuasorias, incluido un rápido acceso a una indemnización adecuada. También es importante garantizar una protección eficaz, sin imponer a las víctimas una carga de la prueba que pueda imponer obstáculos al establecimiento de la responsabilidad y conceder una reparación adecuada.

Asimismo, en lo que respecta a las disposiciones de la ley de Relaciones Laborales sobre los criterios, el procedimiento y la duración de los procedimientos de reconocimiento de los sindicatos, a los fines de la negociación colectiva, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, vele por que el procedimiento de reconocimiento en su conjunto prevea garantías para evitar los actos de injerencia del empleador. También recordamos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice la inclusión plena y total de los trabajadores migrantes en la negociación colectiva.

También quisiéramos recibir información más detallada sobre las implicaciones prácticas de las modificaciones introducidas en la Ley de Relaciones Laborales en el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, el arbitraje obligatorio y las restricciones en materia de negociación colectiva en el sector público, así como sobre cualquier otra medida complementaria adoptada para fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva, como prevé el Convenio.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán estudiando y analizando la situación y proseguirán su colaboración estrecha con Malasia.

Miembro gubernamental, Indonesia - Tengo el honor de hacer esta declaración en nombre de la **ASEAN**. La ASEAN toma nota de los numerosos esfuerzos e iniciativas de Malasia para dar cumplimiento al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

A este respecto, la ASEAN felicita a Malasia por la reciente enmienda de la legislación, la Ley de Relaciones Laborales, y espera con expectación la publicación en el boletín oficial de las enmiendas a la Ley de Sindicatos y su entrada en vigor.

Las enmiendas a la legislación constituyen una empresa enorme y se requerirá tiempo para que se vean los efectos de su aplicación. La ASEAN se complace en observar que Malasia ha puesto mucho énfasis en la modificación de su legislación laboral nacional, que se está llevando a cabo de forma exhaustiva y gradual. Esto es importante para garantizar su sostenibilidad, especialmente en el rápido y dinámico mundo del trabajo.

La ASEAN también anima a Malasia a continuar el compromiso y la consulta con los mandantes tripartitos de manera significativa. Las mejoras introducidas en el sistema de resolución de conflictos laborales, incluida la agilización de algunos de los procesos requeridos, son muy bienvenidas a la luz de la perturbación causada por la pandemia de COVID-19.

Además, los elementos de salvaguardia y las medidas de reparación de la Ley de Relaciones Laborales publicada pueden considerarse adecuados para abordar las observaciones y preocupaciones relativas a la discriminación antisindical. Sin embargo, la ASEAN recomienda a Malasia que continúe revisando las disposiciones para garantizar que el pleno efecto de su aplicación esté de conformidad con el Convenio.

La ASEAN se complace en observar la estrecha cooperación de Malasia con la OIT en el proceso de enmienda y cree que esto allanará el camino para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio. La ASEAN cree que Malasia se encuentra en la coyuntura más oportuna para continuar con su buen trabajo en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, por lo cual la ASEAN da su pleno apoyo a la implementación continua y sostenida de las actividades previstas.

La ASEAN también desea señalar a la atención de la Comisión los nuevos problemas y cuestiones que afectan al mercado de trabajo tradicional y a la armonía laboral, y pide a la OIT que siga trabajando estrechamente con sus Estados miembros para garantizar la promoción del trabajo decente para todos los trabajadores.

Miembro trabajadora, República de Corea - En referencia al Convenio y a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con las medidas de reparación por actos de discriminación antisindical, los sindicatos están sufriendo debido a los poderes excesivos del Director General. En virtud del artículo 8 enmendado de la Ley de Relaciones Laborales, el Director General está autorizado a remitir las quejas no resueltas al Tribunal de Trabajo a efectos de obtener medidas correctivas.

Se trata del caso núm. 3401 mencionado en el 397.º informe del Comité de Libertad Sindical y se refiere a la queja contra el Gobierno de Malasia presentada por la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE).

En 2019, la NUBE interpuso dos quejas contra un banco multinacional de Malasia, con sede en el Reino Unido, por intimidación e intento de lesiones a los trabajadores por participar en piquetes y campañas, como consecuencia de conflictos laborales. La queja se presentó en virtud de los artículos 39, *a)* y 59, 1), *d)* de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, mucho antes del despido de los trabajadores.

El Director General de la OIT también intervino directamente en este caso, instando al Gobierno de Malasia a tomar medidas rápidas para detener el despido previsto de los representantes sindicales. Pero el Gobierno de Malasia no hizo caso a la intervención del

Director General de la OIT ni remitió el caso al Tribunal de Trabajo; solo se remitió al Tribunal de Trabajo el caso de despido de los trabajadores.

Sin embargo, cuando el Banco presentó una queja contra la NUBE por difamación y para impedir que la NUBE hiciera piquetes, campañas y presentara quejas ante la OIT y la OCDE, el Director General remitió rápidamente la queja del Banco al Tribunal de Trabajo.

Remitió el caso del Banco, a pesar de ser plenamente consciente de que el Tribunal Federal de Malasia decidió que ningún tribunal debería tramitar un expediente contra un sindicato, como consecuencia de un conflicto laboral, ya que los sindicatos tienen «inmunidad» frente a las acciones en apoyo de un conflicto laboral, en virtud de los artículos 21 y 22 de la Ley de Sindicatos, de 1959.

También es importante señalar que el sindicato ha escrito numerosas cartas instando al Gobierno a tomar medidas contra el Banco por sus actividades antisindicales, pero el Gobierno no actuó ni respondió a la NUBE.

El sindicato había presentado una demanda contra el Gobierno por «inacción», lo que ha provocado que las quejas de 300 trabajadores contra el Banco hayan quedado desatendidas.

«La injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes». El Gobierno de Malasia es cómplice de la represión sindical. Pedimos al Gobierno de Malasia que ponga fin a sus prácticas antisindicales y se comprometa a proteger a los trabajadores y a los sindicatos, de conformidad con el Convenio, con efecto inmediato.

Miembro trabajadora, Japón - Tomo la palabra en nombre de IndustriALL Global Union y de la Confederación de Sindicatos de Japón (JTUC-RENGO). El artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales, relativo al procedimiento de votación secreta para el reconocimiento de los sindicatos, fue una preocupación clave que se discutió en esta Comisión en 2016.

Lamentamos que la enmienda del artículo 9 en 2020 no haya aportado cambios fundamentales para salvaguardar a los trabajadores de los actos de injerencia indebida de los empleadores en el procedimiento de votación secreta. El Gobierno sigue siendo reacio a invocar sanciones penales contra los actos de injerencia de los empleadores y las prácticas de acoso a los sindicatos.

Diez años después de que el Sindicato de Empleados de la Industria del Metal de Malasia (MIEU), en una empresa multinacional alemana que produce alambre de cobre en Pahang, solicitara el reconocimiento del sindicato, el MIEU sigue sin poder negociar con la empresa. El MIEU presentó una solicitud de reconocimiento sindical en junio de 2012 y la empresa impugnó inmediatamente el derecho de representación del sindicato.

La empresa también impugnó la competencia del sindicato, que había sido constatada por el Director de Relaciones Laborales y el Director General de Sindicatos, y trasladó el caso al Tribunal Superior. Aunque el Tribunal confirmó la decisión del Director General en 2014, la empresa siguió bloqueando todas y cada una de las etapas del procedimiento de votación secreta.

La empresa reclasificó a casi todos los 353 trabajadores de producción, excepto a 16 de ellos, en puestos de confianza, en un intento de impedir su afiliación a un sindicato, en virtud del artículo 5 de la Ley de Relaciones Laborales. Hasta que el Director General amenazó con presentar un informe policial, la empresa había estado impidiendo que el Director General visitara el lugar de trabajo para evaluar y entrevistar a los trabajadores.

Cuando el MIEU consiguió presentar una nueva solicitud de reconocimiento en 2019, la empresa volvió a intervenir y apoyó el registro de un sindicato dentro de la empresa para

socavar el MIEU. Este sindicato sigue esperando que se celebre una votación secreta. Esto es inaceptable.

El reconocimiento de los sindicatos debería ser sencillo y automático, tras cumplir los requisitos legales. Instamos al Gobierno a que prosiga las consultas con los interlocutores sociales para revisar el artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, a fin de garantizar que los trabajadores de Malasia puedan ejercer de forma significativa sus derechos en virtud del Convenio.

Miembro trabajadora, Suiza - Nuestros colegas de la Delegación de Trabajadores de Indonesia se suman a esta intervención. La Comisión de Expertos ha vuelto a plantear, con razón, la cuestión de la posibilidad de que los trabajadores migrantes extranjeros se afilien a un sindicato y ocupen un cargo en el mismo. En su última respuesta, el Gobierno se ha limitado a reiterar que los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y ocupar cargos sindicales «previa aprobación del Ministro, si ello redunda en interés de dicho sindicato». Esta condición, en nuestra opinión, obstaculiza el derecho de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus representantes con miras a la negociación colectiva y, por tanto, no está de conformidad con el Convenio.

Aunque la ley permite que los trabajadores migrantes se afilien a los sindicatos, hay muchos casos, como el de una multinacional fabricante de neumáticos en Selangor, que excluyó a los trabajadores migrantes de Myanmar, India y Nepal del convenio de negociación colectiva. Ciento nueve migrantes solo pudieron recuperar las asignaciones por turnos de trabajo, las primas anuales y los aumentos salariales por valor de 5 millones de ringgits malayos, gracias a una sentencia judicial.

Los derechos en virtud del Convenio son aún menores en el caso de los trabajadores migrantes, que no pueden adquirir la residencia legal, con arreglo a la muy restrictiva legislación migratoria.

Se calcula que, solo en el estado de Sabah, hay más de 500 000 trabajadores migrantes, en su mayoría procedentes de Indonesia, empleados en el sector del aceite de palma. De estos, aproximadamente el 70 por ciento son indocumentados y, por tanto, están excluidos de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de participar en la negociación colectiva.

Durante mucho tiempo, solo un sindicato del sector del aceite de palma de Sabah ha podido organizarse en una sola plantación. Una de las razones es que no se permite a los extranjeros ocupar ningún cargo ejecutivo en los sindicatos; por tanto, solo los ciudadanos malayos pueden actuar como organizadores sindicales. Y aunque Indonesia y Malasia comparten un vocabulario similar, la mayoría de los migrantes solo entiende el sabah-malayo básico, ya que muchos de ellos siguen utilizando su lengua materna por su origen étnico.

Otra razón es que, según la Ley de Relaciones Laborales, se requiere que un sindicato demuestre una mayoría de miembros en una empresa. La necesidad de organizarse en casi todas las fincas de una empresa en diferentes zonas, a menudo muy lejanas, al mismo tiempo, determina que la constitución de un nuevo sindicato sea extremadamente difícil.

Reconocemos los esfuerzos y hacemos un llamamiento al Gobierno de Malasia para que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores migrantes puedan ejercer efectivamente sus derechos de negociación colectiva, presentarse a las elecciones sindicales sin ninguna restricción, y para que aplique el requisito de la mayoría al menos por separado a las diferentes fincas de una empresa en el sector de las plantaciones.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La última vez que discutimos este caso, en 2016, esta Comisión, en sus conclusiones, pidió al Gobierno lo siguiente: «que garantice que los empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado puedan gozar del derecho de negociación colectiva». Todos recordaremos también que el representante gubernamental dijo entonces que: «[…] su Gobierno está redactando actualmente las enmiendas y ha solicitado la asistencia técnica de la OIT en este empeño, con miras a facilitar la redacción de las enmiendas y de asegurar que estén en consonancia con los requisitos del Convenio […]». Sin embargo, a pesar de estas promesas, después de seis años, siguen existiendo, en la ley y en la práctica, barreras para los trabajadores del sector público.

Aunque se han adoptado disposiciones para que los trabajadores municipales puedan negociar colectivamente, hasta la fecha, por ejemplo, no se ha aprobado ninguna normativa que permita hacer realidad este derecho.

La aplicación del arbitraje obligatorio en los servicios esenciales en virtud del artículo 26, 2) enmendado de la Ley de Relaciones Laborales, Primer Anexo, sigue siendo amplia y priva a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado del derecho de negociar libremente y de recurrir a acciones colectivas.

Asimismo, nos preocupa la adopción de las Circulares de Servicio núms. 6 y 7. En primer lugar, estas circulares se adoptaron, paradójicamente, sin consultar ni negociar con los sindicatos pertinentes de la administración pública. Existe -o existía- un mecanismo establecido para discutir la adopción de nuevas circulares de servicio, a través del Consejo Nacional Paritario, lo que no ocurrió en este caso. En consecuencia, estas circulares han erosionado aún más el papel de los grupos de trabajadores en el Consejo Nacional Paritario. Además, las circulares parecen imponer nuevas barreras a la consulta con los trabajadores de la administración pública. Por ejemplo, ahora los dirigentes sindicales deben recibir el permiso de los jefes de departamento para asistir a las reuniones del Consejo Nacional Paritario. Aunque en la práctica, los jefes de departamento no han restringido la asistencia hasta la fecha, las nuevas disposiciones permiten dicha restricción.

Además, la Circular de Servicio núm. 6/2020 parece restringir también el tema de las consultas, mientras que la Circular de Servicio núm. 7/2020 parece restringir quién puede ser elegido para representar a los trabajadores en las consultas.

Apoyamos la opinión de la Comisión de Expertos de que los trabajadores que prestan servicios públicos deben poder negociar colectivamente y de que las simples consultas no equivalen a una negociación colectiva efectiva.

Por consiguiente, esperamos ver en la legislación derechos de negociación colectiva en toda regla para los trabajadores del sector público, en consonancia con las disposiciones del Convenio.

Representante gubernamental - El Gobierno de Malasia desea dejar constancia de su agradecimiento por las opiniones y los comentarios formulados por la Comisión y los respectivos interlocutores sociales tripartitos. Las opiniones y los comentarios manifestados nos ayudarán a seguir mejorando y reforzando la aplicación del Convenio en Malasia. El Gobierno de Malasia desea reafirmar que seguirá adoptando las medidas adecuadas para el cumplimiento del Convenio.

En este contexto, hay que decir que Malasia se ha ido adhiriendo progresivamente a la observación formulada por la Comisión de Expertos, y seguiremos asegurando que las reformas se realicen con el apoyo de las asociaciones de empleadores y los sindicatos de trabajadores en la modificación de las legislaciones laborales pertinentes para que estén en

consonancia con el Convenio. Malasia toma nota de los comentarios formulados por los representantes de los grupos de empleadores y de trabajadores. A este respecto, Malasia desearía poner en perspectiva que el Gobierno de Malasia cree en el compromiso constructivo entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores, lo que garantizará que se respeten los derechos.

Habida cuenta de que el proceso de cumplimiento de las normas está sujeto a las numerosas leyes vigentes, Malasia siempre ha apoyado la modificación de la legislación pertinente cuando ha sido necesario y seguiremos haciéndolo. Entre las mejoras observadas se encuentran las enmiendas relativas a la ampliación del poder del Director General de Relaciones Laborales y una mayor agilidad en el procedimiento de solución de conflictos. Aunque algunas de las enmiendas están en curso, el Gobierno —a través de consultas, compromisos y reuniones en los diversos foros— ha recogido las aportaciones de las partes interesadas que contribuyen a la mejora del proceso de enmienda de las leyes laborales, en particular, en este momento, las enmiendas a la Ley de Sindicatos de 1959.

En cuanto a las cuestiones planteadas por los representantes a través de las quejas y los litigios presentados antes los mecanismos de control de la OIT, tomamos nota de las cuestiones planteadas y nos dirigiremos lo antes posible a la OIT. Por lo tanto, valoramos la opinión y los puntos de vista planteados por los miembros.

Para hacer frente a los efectos de la crisis en la economía mundial, la economía malaya y el mundo del trabajo, se han puesto en marcha varias iniciativas utilizando plataformas tecnológicas. Una de estas iniciativas en relación con el trabajo es la mención electrónica para abordar y agilizar los asuntos relacionados con los casos de los tribunales laborales. Para apoyar todas las iniciativas, en 2019 se firmó el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP).

El PTDP es desarrollado conjuntamente por la OIT, el Ministerio de Recursos Humanos, la MEF y el MTUC sobre la base de las prioridades específicas del país. Esta prioridad está en consonancia con el apoyo al Programa de Trabajo Decente a través del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, así como con el compromiso del país con el Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se centra en tres áreas, a saber: los derechos en el trabajo para proteger y promover los derechos laborales; el futuro del trabajo para fortalecer la capacidad nacional para hacer frente a los desafíos que se plantean en este ámbito; y la migración laboral para mejorar la gobernanza de la migración de mano de obra y de los trabajadores extranjeros en el país.

A este respecto, el Gobierno desea dejar constancia de su agradecimiento a la OIT por su continuo apoyo a la reforma de la legislación laboral en Malasia, especialmente a través del proyecto de reforma de la legislación y las relaciones laborales.

Por último, pero no por ello menos importante, nos gustaría reiterar que el Gobierno de Malasia ha realizado esfuerzos progresivos para mejorar el procedimiento y el proceso sobre el derecho de huelga y la negociación colectiva. El Gobierno contribuirá y se comprometerá con la MEF y el MTUC y otras partes interesadas de vez en cuando para mantener la armonía industrial en Malasia.

Con estas observaciones, deseo concluir mi declaración brindando nuestro compromiso pleno y sin reservas con el objetivo de garantizar y salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, de acuerdo con las obligaciones que emanan del Convenio.

Miembros empleadores - Deseamos agradecer a los distintos delegados que han tomado la palabra y han expresado opiniones que enriquecen la discusión de este caso. También hemos tomado nota de la información facilitada por el Gobierno en respuesta a las solicitudes

y observaciones de la Comisión de Expertos y en esta reunión de hoy. Tomamos nota de que la OIT está proporcionando actualmente asistencia técnica y desarrollo de capacidades a los funcionarios del Gobierno de Malasia y a los interlocutores sociales. Confiamos en que esto continúe.

Invitamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional con el Convenio, teniendo en cuenta las realidades nacionales de Malasia, la evolución del mundo del trabajo, incluidas las necesidades de los trabajadores y de las empresas sostenibles.

En cuanto a la cuestión de si los empleadores tienen la obligación legal de negociar en virtud del artículo 4 del Convenio, hemos observado que la Comisión de Expertos parece creer que sí la tienen, siempre que no exista la obligación de firmar un convenio colectivo. Los empleadores no están de acuerdo con esta opinión, dado que el artículo 4 se refiere claramente a la negociación voluntaria. Del mismo modo, los empleadores no están de acuerdo con la Comisión de Expertos en que el arbitraje obligatorio a iniciativa de una organización de trabajadores esté en consonancia con el artículo 4, incluso si está encaminado a lograr la conclusión de un primer convenio colectivo. Una vez más, esto se basa en los hechos que el artículo 4 contempla en la negociación colectiva voluntaria.

Confiamos en que el Gobierno mantendrá informada a la Comisión de Expertos sobre cualquier progreso que realice en sus esfuerzos por armonizar su legislación con el Convenio.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores toman nota de los cambios en la Ley de Relaciones Laborales y en la Ley de Empleo que han entrado recientemente en vigor en 2021 y 2022. Sin embargo, lamentamos que, a pesar de la introducción de estas modificaciones, los desafíos relativos al ejercicio de los derechos de negociación colectiva en Malasia siguen sin resolverse.

Recordamos que los sindicatos de Malasia llevan más de 40 años planteando continuamente estas cuestiones. Recordamos que la negociación colectiva es un derecho que, junto con el derecho a la libertad de asociación, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo.

El actual marco jurídico de Malasia constituye un grave obstáculo para su pleno disfrute y ejercicio y, por tanto, debe ser revisado de acuerdo con los requisitos del Convenio.

Los miembros trabajadores piden al Gobierno de Malasia que revise y enmiende su legislación nacional, en concreto la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos y la Ley de Relaciones Laborales, en consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para ponerla en conformidad con el Convenio. Más concretamente, el Gobierno de Malasia debe garantizar en la legislación y en la práctica que se simplifique el procedimiento de reconocimiento de los sindicatos y que se adopten protecciones efectivas contra la injerencia de los empleadores; que no se restrinjan indebidamente los temas que pueden ser objeto de negociación colectiva y que se deje a las partes la posibilidad de decidir sobre los mismos; que los trabajadores migrantes puedan participar plenamente en la negociación colectiva, incluso permitiéndoles presentarse a las elecciones de dirigentes sindicales; que los mecanismos de negociación colectiva sean plenamente reconocidos y promovidos en el sector público; y que los sindicatos de los servicios públicos puedan negociar colectivamente y se mejore la protección contra la discriminación antisindical mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, una indemnización adecuada y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.

Pedimos al Gobierno de Malasia que acepte una misión de contactos directos e invitamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con interés de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales y a la Ley de Empleo, que entraron en vigor en 2021 y 2022 respectivamente. La Comisión tomó nota de la preocupación que suscitan las quejas sobre los problemas que se plantean en relación con el ejercicio de los derechos de negociación colectiva en Malasia y los casos de discriminación antisindical y de injerencia indebida.

Teniendo en cuenta la discusión al respecto, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **enmiende sin demora la legislación nacional, concretamente la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos y la Ley de Relaciones Laborales, en consulta con los interlocutores sociales, para que estas leyes sean conformes con el Convenio;**
- **garantice la simplificación del procedimiento de reconocimiento de los sindicatos y la adopción de una protección efectiva contra las injerencias indebidas;**
- **garantice que los trabajadores migrantes puedan participar plenamente en la negociación colectiva, incluso permitiéndoles presentarse a las elecciones sindicales;**
- **habilite mecanismos de negociación colectiva en el sector público para garantizar que los trabajadores del sector público puedan disfrutar de su derecho a la negociación colectiva, y**
- **garantice, en la legislación y en la práctica, una protección adecuada contra la discriminación antisindical, incluso mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, una compensación adecuada y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.**

La Comisión invita al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Malawi (ratificación: 1965)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

i) ***emprender, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco jurídico vigente en materia de acoso sexual y, en particular, modificar la definición de acoso sexual del artículo 6,1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 para incluir explícitamente el acoso por ambiente de trabajo hostil;***

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06) para incluir explícitamente el acoso por ambiente de

trabajo hostil. El Gobierno consultará a las partes interesadas pertinentes para examinar la recomendación.

ii) ***determinar las iniciativas adoptadas hasta la fecha para prevenir y abordar el acoso sexual en los sectores público y privado, así como los procedimientos y recursos a disposición de las víctimas, con el fin de detectar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y diseñar intervenciones eficaces para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual;***

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) es la institución pública encargada de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género. Para ello, la MHRC ha llevado a cabo una serie de actividades como parte de la aplicación de dicha ley; entre otras, las siguientes:

a) La elaboración de un modelo de política de acoso sexual y de su divulgación para promover su adopción o adaptación generalizada, según el caso, tanto en los establecimientos públicos como en los privados.

b) La realización de un análisis de situación sobre el acoso sexual en los sectores formal e informal.

c) La elaboración de directrices sobre el acoso sexual para utilizarlas mientras los establecimientos trabajan en la formulación de sus políticas, que aún no han ultimado, especialmente en el sector público.

d) El respaldo prestado a 21 instituciones de enseñanza superior para que elaboraran directrices sobre el acoso sexual entre 2021 y 2022.

e) La realización de cursos de capacitación para establecimientos del sector público y privado sobre la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso sexual. Más de 20 instituciones se beneficiaron de estos cursos de formación entre mayo y noviembre de 2021.

f) La supervisión del grado de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género, en particular de los artículos 6 y 7, realizando una auditoría sobre las políticas de acoso sexual en 60 instituciones entre noviembre de 2021 y abril de 2022, y proporcionando asesoramiento a las instituciones que no tenían una política en vigor.

g) La investigación sobre 23 casos de violencia y acoso sexual registrados entre enero de 2021 y abril de 2022. Doce de estas investigaciones ya han concluido.

El Departamento de Recursos Humanos, Gestión y Desarrollo (DHRMD), por su parte, es responsable de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género en la administración pública. El Departamento cuenta con una Unidad de Género que lleva a cabo la sensibilización de forma continua como parte de sus programas normales.

En lo que respecta a los casos sustanciados ante los tribunales de Inglaterra relativos al sector del té de Malawi, el Gobierno no ha podido obtener datos suficientes que ayuden a examinar los supuestos delitos cometidos según las reclamaciones presentadas. Los esfuerzos por identificar a las víctimas para que ayuden con información que pueda contribuir a formular intervenciones bien fundamentadas por parte del Gobierno han sido hasta ahora infructuosos. Las reclamaciones contra Eastern Produce Malawi Limited y su empresa matriz con sede en el Reino Unido, Camellia, se resolvieron en un acuerdo extrajudicial sin admisión de responsabilidad por su parte. Al tratarse de un acuerdo confidencial que no fue revelado al Gobierno, este ha solicitado a la Oficina del Alto Comisionado Británico en Malawi y a Eastern Produce Malawi Limited que le ayuden a recopilar información sobre las reclamaciones. La reclamación contra PGI, la empresa matriz de Lujeri Tea Estates Limited, sigue adelante solo

contra la empresa matriz. Es de esperar que, a largo del juicio, conozcamos más información sobre este caso. A pesar de lo anterior, el Gobierno seguirá aplicando la Ley de Igualdad de Género, incluso en el sector del té, que resulta ser uno de los principales sectores en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual. El sector del té fue el primero en adoptar una política de acoso sexual a escala sectorial bajo el título de «Política de igualdad de género, acoso y discriminación de la Tea Association of Malawi Limited». Esta política se adoptó en 2017 y todas las empresas de té de Malawi la están aplicando. Todos los gerentes de las empresas de té y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y de Agricultura (PAWU), así como los afiliados de base del sindicato, han recibido formación en materia de violencia de género y acoso sexual.

Entre los principales avances y actividades que se han llevado a cabo desde la adopción de esta política sectorial, hecha pública durante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, celebrada en el Club Deportivo Thyolo, en marzo de 2017, podemos citar los siguientes:

i) Establecimiento de la oficina de un Coordinador de igualdad de género en la secretaría de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Este coordinador realiza tareas de dirección técnica y apoyo a la TAML y a sus miembros en relación con la aplicación de la política de igualdad de género de la TAML y la integración de la perspectiva de género en el sector del té.

ii) Traducción de la política y de sus directrices al idioma local en 2019, así como la impresión de copias de ambas en todas las plantaciones de té para distribuirlas entre los trabajadores de estas plantaciones y que lleguen al mayor número de ellos, la mayoría de los cuales tienen un bajo nivel educativo.

iii) Creación de Comités para el bienestar de la mujer (WWCs) en todas las plantaciones de té, a modo de espacios seguros donde las mujeres puedan discutir de los problemas que les afectan. Las cuestiones que requieren la intervención de la dirección se comunican posteriormente a la dirección de las respectivas plantaciones para que tomen medidas.

iv) Establecimiento de Comités de género, acoso y discriminación (GHDC) en todas las plantaciones de té. Los GHDC tienen el mandato de recibir denuncias por acoso y discriminación, deliberar sobre ellas y recomendar a los comités disciplinarios de las plantaciones las medidas que deben adoptarse.

v) Formulación de directrices sectoriales sobre igualdad de género, acoso y discriminación, en las que se precisa el procedimiento de tramitación de las reclamaciones. Además, las directrices estipulan lo que las plantaciones deben hacer para promover eficazmente la igualdad y la equidad de género y abordar el acoso y la discriminación en sus lugares de trabajo.

vi) Realización de campañas de concienciación centradas específicamente en el acoso sexual en el empleo y la ocupación de forma continuada en línea con la Política del sector.

vii) Formación sobre la igualdad de género y el acoso sexual para todos los empleados del sector del té, con el apoyo de diferentes socios, entre los que se encuentran IDH-The Sustainable Trade Initiative, el Servicio Universitario Mundial de Canadá y la OIT.

viii) Formación en liderazgo femenino: con el objetivo de dotar a las mujeres de habilidades de liderazgo, así como de competencias para llevar tutorías con miras a formar a otras mujeres aspirantes a líderes para que sean mentoras y ayudar a sus empleadores a seleccionar las mujeres con las cualidades idóneas para ser promovidas a puestos directivos en sus respectivos lugares de trabajo.

ix) Simposio sobre aprendizaje de género y sostenibilidad, que se ha convertido en un evento anual desde 2019. El objetivo de la actividad es fomentar el diálogo entre la TAML, sus socios y el Gobierno para evaluar los progresos realizados y reafirmar las prioridades para la institucionalización de la igualdad de género en todo el sector del té.

x) Conmemoración anual a nivel sectorial del Día Internacional de la Mujer como parte de la concienciación en materia de igualdad de género y acoso sexual. La conmemoración reúne a todos los actores del sector del té y al Gobierno. Las políticas de género, acoso y discriminación de la TAML proporcionan unas normas mínimas para el sector e instan a determinadas plantaciones a ir mejorando.

En consecuencia, a nivel de cada plantación, se aplican las siguientes medidas:

a) Disponibilidad de una variedad de modos de notificación de quejas, entre las cuales cabe destacar buzones anónimos de quejas, una línea telefónica directa (en el caso de Eastern Produce), direcciones de correo electrónico, supervisores de salvaguarda de la mujer, consejeros legales para los trabajadores, comité de bienestar de la mujer, comité de género, acoso y discriminación, responsables técnicos, cualquier miembro del departamento de recursos humanos y directores generales. Cada plantación cuenta con un elaborado mecanismo de tramitación de quejas que garantiza la confidencialidad (Lujeri ha contratado a una empresa consultora internacional externa para que le apoye en el proceso de tramitación de quejas). Eastern Produce ha creado una oficina de género y bienestar. A este respecto, en 2021 se contrató a un experto en género para promover el bienestar de los empleados y la igualdad de género en todas las operaciones de esta empresa.

b) Inclusión de una sesión informativa sobre la Política como parte del programa de iniciación para todos los empleados recién contratados.

c) Participación periódica de los directivos y de los empleados de la plantación en eventos sobre igualdad de género, como «las 16 jornadas de activismo de género» El té es, de hecho, uno de los sectores de Malawi donde más se está haciendo en la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El informe de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en el que denuncia, presuntamente, la existencia de violencia de género y acoso sexual generalizados en el sector del té ha sido recibido con gran estupor, en particular, por el propio sector. El Gobierno rechaza categóricamente la afirmación de la UITA de que «el hecho de que la denuncia de las trabajadoras se haya hecho pública y se haya tramitado a través de un bufete de abogados con sede en el Reino Unido indica que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo que tratan de conseguir justicia y garantizar el fin del acoso sexual en las plantaciones de té». Esto es totalmente falso e infundado. En primer lugar, las denunciantes nunca hicieron ningún intento de denunciar su queja a nivel local. Además, la denuncia nunca se hizo pública, al menos en Malawi.

Para su información, Presidente, Malawi tiene uno de los sistemas de justicia más sólidos, abiertos e independientes. Los jueces del Tribunal Constitucional de Malawi han ganado el Premio Chatham House 2020 en reconocimiento a su «valor e independencia en la defensa de la democracia». Son innumerables los casos de violencia y acoso por razón de género que se denuncian a las autoridades, especialmente ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio de Género, el Ministerio de Trabajo, el Cuerpo de Policía de Malawi, así como ante otras organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, entre otras. Algunos de

estos casos han acabado en los tribunales. Un caso reciente muy sonado que terminó en juicio tuvo como protagonista a Mota Engil, una empresa internacional de construcción.

Presidente, creo que todo el mundo, incluida la UITA, sabe por qué los casos del sector del té en Malawi se están juzgando en un tribunal del Reino Unido. La respuesta es sencilla: Leigh Day, que está llevando el caso, es un bufete de abogados con sede en el Reino Unido y nuestro caso no es el primero que lleva fuera de la jurisdicción en la que tuvo origen. Así opera este bufete. En cuanto al informe de la UITA sobre el despido de 11 gerentes y supervisores por conducta impropia relacionada con el acoso sexual, el Gobierno llevó a cabo una investigación independiente y descubrió que los hechos se habían tergiversado de forma flagrante.

Presidente, me gustaría poner las cosas en su lugar. Para empezar, la TAML y el PAWU nunca llevaron a cabo una investigación conjunta sobre los casos de acoso sexual durante el periodo alegado o, de hecho, en ningún momento. En el informe no se menciona ninguna plantación específica, aunque nuestra investigación sospecha que podría tratarse de la plantación de té Lujeri, donde en abril de 2021 se celebraron audiencias de comités disciplinarios a raíz de los resultados de una investigación rutinaria encargada por la propia empresa a Ethical Trade Consultancy, una empresa internacional independiente. Solo se denunciaron dos casos de acoso sexual, que fueron convenientemente tratados dentro de los marcos de los comités de quejas y disciplinarios de Lujeri y en virtud de las leyes de Malawi. Sorprendentemente, incluso el PAWU ha desautorizado el informe de la UITA. El Gobierno acogería favorablemente la visita de otra delegación de la UITA para que verifique sus datos. Así como también nos complacería que cualquier organización digna de crédito y bienintencionada, incluida la OIT, venga a verificar de forma independiente los hechos denunciados por la UITA.

iii) ***proporcionar información sobre los resultados de la evaluación y las acciones previstas como seguimiento;***

El Gobierno reconoce que hay margen de mejora en varios ámbitos. La Ley de Igualdad de Género y otros marcos jurídicos nacionales relacionados con el género que preceden al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) deben ser revisados para adaptarlos a este último. Me complace informar de que, con el apoyo financiero de la OIT, un consultor local ya está sobre el terreno para evaluar las lagunas del marco jurídico como parte de las medidas más amplias para luchar contra la violencia y el acoso por razón de género en el lugar de trabajo de forma más eficaz. El Gobierno también desea ratificar el Convenio núm. 190 y espera contar con el apoyo técnico de la OIT, gracias a la gran experiencia de la organización en este ámbito. Se proporcionará más información una vez que la consultora haya completado su trabajo. El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Aplicación de Normas que colaboraremos estrechamente con los interlocutores sociales y otros organismos pertinentes para tratar este asunto. De hecho, ya hemos iniciado la colaboración, ya que este informe es el producto de las consultas tripartitas ampliadas que tuvieron lugar el 11 de mayo de 2022.

iv) ***aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección del trabajo, para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, también en las plantaciones de té;***

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) está reforzando su unidad de inspección mediante cursos de formación. La formación para los inspectores del trabajo del Ministerio está en curso y la próxima está prevista para junio de 2022, que contará con el apoyo técnico de la OIT. Uno de los puntos del programa de formación es la detección y el tratamiento

de los casos de violencia y acoso sexual. El sector del té ha sido objeto de una formación específica a este respecto.

v) ***seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales;***

Como se ha explicado anteriormente, la MHRC, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (DHRMD) y la Tea Association of Malawi Limited (TAML), así como determinadas empresas de té, han llevado a cabo campañas de sensibilización. El Ministerio se unirá a estos interlocutores sociales.

vi) ***proporcionar información sobre la adopción de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, y su aplicación;***

La MHRC, de acuerdo con su mandato, revisó los proyectos de políticas de las instituciones presentadas a la Comisión con el fin de comprobar la coherencia con la Ley de Igualdad de Género como medida de garantía de calidad. Se revisaron diez proyectos de políticas entre noviembre de 2021 y abril de 2022. Las instituciones afectadas son: Ministerio de Bosques y Recursos Naturales, Servicio de Policía de Malawi, Consejo Nacional de la Juventud, la Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) y el DHRMD. La política para el DHRMD abarca toda la administración pública y fue validada el 18 de mayo de 2022, tras lo cual se presentará al Gobierno (la Oficina del Presidente y el Gabinete) para su consideración a finales de 2022. El proyecto de política va acompañado de directrices con el fin de facilitar su aplicación.

vii) ***considerar la posibilidad de modificar artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género para garantizar que el término «reasonable person» [persona razonable] en la definición de acoso sexual deje de referirse al acosador, sino a una persona externa.***

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar la definición de acoso sexual según el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06). Sin embargo, nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el principio de «persona razonable» en la legislación de Malawi. «Persona razonable» es una norma de derecho consuetudinario utilizada como prueba objetiva por los tribunales de Malawi tanto en derecho civil como en derecho penal. Se trata de un término apropiado por cuanto ofrece una prueba objetiva que va más allá del acosador. Esperamos seguir colaborando con la Comisión para explicar cómo se interpreta el concepto de «persona razonable» en Malawi.

En conclusión, el Gobierno desea dejar constancia de su decepción con todo el planteamiento de la UITA sobre este asunto debido a que este distorsiona deliberadamente los hechos para pintar un panorama sombrío de la situación de nuestro sector del té cuando la realidad dista de ser así. También nos decepciona que la UITA nunca se haya molestado en compartir su informe con el Gobierno de Malawi. Tuvo que dejar una copia del mismo a la OIT el 11 de mayo de 2021, un día después de la reunión de consulta con las partes interesadas. Sugerimos que, en el futuro, la OIT sea estricta para garantizar que dichos informes se entreguen a tiempo a todas las partes interesadas.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - El Gobierno de Malawi toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y desea responder lo siguiente. En cuanto a la recomendación de enmendar la definición de acoso sexual, en virtud del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, consideramos que el uso del término «*reasonable person*» (persona razonable) en la definición es apropiado porque ofrece una referencia objetiva independiente

del concepto de acosador; es decir, que examina las pruebas circunstanciales que rodean la conducta del acosador. Sin embargo, acogemos favorablemente el hecho de comprometernos más con la Comisión para explicar cómo se interpreta el término «persona razonable» en la legislación de Malawi con el fin de llegar a un entendimiento común.

No descartamos una modificación de este apartado para aclarar el tenor de la ley y no dejar a nadie atrás, o para despejar todas las dudas.

El Gobierno de Malawi también toma nota de la recomendación de modificar el mismo artículo para incluir explícitamente el «acoso en un entorno laboral hostil». El Gobierno consultará a las partes interesadas pertinentes para examinar esa recomendación.

El Gobierno de Malawi se toma muy en serio la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo, por eso el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género exige a los empleadores que elaboren políticas laborales para eliminar el acoso sexual en sus lugares de trabajo. También existe una institución pública especializada, llamada Comisión de Derechos Humanos de Malawi, que tiene la responsabilidad general de aplicar la ley. Entre otras funciones, la Comisión promueve, protege y hace cumplir la Ley de Igualdad de Género en Malawi. También educa a las masas, incluidos los trabajadores y los empresarios, sobre la violencia y el acoso de género. La Comisión también ha elaborado un modelo de política de acoso sexual en el lugar de trabajo y unas directrices sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, que está popularizando para su adopción generalizada por parte de las empresas.

También hay una serie de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de los derechos de género. Estas están organizadas bajo la ONG denominada «Gender Equality Act in Malawi» y son muy activas en la defensa de los derechos de género. Trabajan muy estrechamente con las instituciones gubernamentales pertinentes, como el Ministerio de Género, el Ministerio de Trabajo, la propia Comisión de Derechos Humanos de Malawi, el Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU) y sus afiliados y el Servicio de Policía de Malawi.

En cuanto al informe de la UITA sobre los casos de violencia y acoso de género en el sector del té en Malawi, cabe señalar que el sector del té de la *Tea Association of Malawi* cuenta con una política de acoso sexual adoptada en 2017. Desde entonces, se ha llevado a cabo una gran labor de sensibilización en todos los niveles del empleo, desde la alta dirección hasta los trabajadores de las fincas en el nivel más bajo. Cada una de las plantaciones de té tiene sus propios programas en el lugar de trabajo. Algunas fincas incluso han contratado a especialistas en género para apoyar sus programas de género en la empresa.

En resumen, el tratamiento del acoso sexual en el sector del té se ha institucionalizado. Tal vez quieran saber que, de vez en cuando, el Ministerio de Trabajo lleva a cabo inspecciones en estas fincas y yo he estado personalmente en varias de ellas, y una de las cosas que he observado es el hecho de que incluso los miembros de la comunidad eran conscientes de los sistemas y las estructuras que han puesto en marcha estas empresas productoras de té para hacer frente a la violencia de género y a los problemas de acoso.

El Ministerio de Trabajo, del que soy el titular responsable, realizó una investigación independiente para verificar el informe de la UITA. Para nuestra decepción, el informe de la UITA ha resultado ser una gran exageración y distorsión de la situación sobre el terreno. Este caso se agravó sin ningún tipo de discusión a nivel nacional y tampoco se involucró a los actores tripartitos.

En primer lugar, el PAWU, que al parecer realizó investigaciones conjuntas con la *Tea Association of Malawi* que supuestamente condujeron al despido de 11 directivos y supervisores por mala conducta relacionada con el acoso sexual, negó haber participado nunca en ese

ejercicio. El PAWU también negó tener conocimiento de los supuestos despidos. Las investigaciones del Ministerio solo establecieron dos casos de acoso sexual en una finca de té. Estos dos casos salieron a la luz a raíz de las investigaciones realizadas por una empresa internacional independiente, conocida como *Ethical Trade Consultancy*, que la plantación de té ha contratado para que le ayude a investigar los casos de mala conducta por parte de los directivos y los trabajadores de la plantación.

A pesar de varias solicitudes, el Gobierno de Malawi no ha recibido ningún detalle del informe ni de las causas judiciales de acoso sexual denunciadas en el Reino Unido. Por lo tanto, no podemos hacer muchos comentarios al respecto ni utilizar la información obtenida para abordar el problema. Entendemos que hubo un acuerdo extrajudicial confidencial por valor de 3 millones de libras, pero, como Gobierno, no sabemos qué parte del dinero del acuerdo fue a parar a las supuestas víctimas.

También deseamos conocer la identidad de las víctimas, porque en Malawi, una vez que el tribunal dicta sentencia por unanimidad, todas las partes del proceso están obligadas a cumplir esa orden. Por lo tanto, en este sentido, ni siquiera los medios de comunicación pueden arriesgarse a ser acusados de desacato al tribunal. Sin embargo, la información es necesaria para ayudar a subsanar cualquier laguna que pueda darse, ya sea en la ley o en los procedimientos.

Es manifiestamente erróneo y desafortunado que la UITA infiera que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo. El hecho es que el bufete de abogados con sede en el Reino Unido prefiere por su propia conveniencia que los casos se sustancien ante los tribunales del Reino Unido. En el caso del sector del té de Malawi, únicamente tienen lugar causas judiciales contra las empresas-matriz con sede en el Reino Unido de las dos sociedades de té de Malawi, las cuales tuvieron éxito al impugnar la sentencia para ser excluidas de dicha causa aduciendo que Malawi tiene tribunales competentes y un sistema judicial de renombre mundial, perfectamente dotado para juzgar satisfactoriamente sus propios casos a nivel local. Por lo tanto, las alegaciones de los demandantes de que existe un riesgo real de falta de justicia en todos los tribunales de Malawi son incorrectas e infundadas.

Hay numerosos casos sobre acoso sexual que se están tramitando en nuestros tribunales en este momento y algunos ya concluidos, que pueden dar fe de este punto. Un caso reciente y famoso fue el de una empresa internacional, cuya sentencia puede consultarse en línea, y otro en el que el Estado se enfrentó al Inspector General de la Policía y otros. En ambos casos se dictó sentencia a favor de las mujeres. Por lo tanto, el Gobierno de Malawi predice que el tribunal de Inglaterra desestimará la demanda porque Inglaterra no es el foro adecuado para presentar demandas por acoso sexual que supuestamente ocurrió en Malawi. Por lo tanto, creemos firmemente que no hay riesgo de injusticia si los casos se juzgan en Malawi.

Cada una de las plantaciones de té dispone de sus propios procedimientos de denuncia de los casos de acoso sexual, incluidos los comités creados específicamente para este fin, desde las campañas de sensibilización que se llevaron a cabo en 2017, cuando el sector del té adoptó una política en esta materia para todo el sector. Los casos de acoso sexual se están denunciando a las autoridades de cada plantación y tramitando a través de procedimientos internos y, si procede, remitiéndose posteriormente a los tribunales. Sin embargo, el número de casos es reducido y no alcanzan la magnitud descrita por la UITA en su informe. Si no se hubieran exagerado y distorsionado los argumentos, considero que Malawi no merecía en absoluto ser objeto de una doble nota a pie de página.

Pese a todo lo dicho, el Gobierno de Malawi acoge con satisfacción una misión de la OIT y de cualquier otra institución digna de crédito que tenga a bien venir al país y realizar una investigación independiente para establecer el verdadero alcance de la violencia de género y el acoso sexual en el sector del té de Malawi. Prometemos cooperar plenamente con todos. Así como también acogemos favorablemente que la UITA nos visite de nuevo para comprobar los hechos sobre el terreno.

En conclusión, el Gobierno de Malawi seguirá aplicando la Ley de Igualdad de Género. El Gobierno también reconoce que hay margen para mejorar las medidas de prevención de la violencia de género y el acoso en los lugares de trabajo, protegiendo a las víctimas y abordando toda una serie de cuestiones sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Para ello, el Gobierno de Malawi se compromete a seguir trabajando muy estrechamente con los interlocutores sociales. El Gobierno reconoce que la Ley de Igualdad de Género puede requerir una revisión a la luz del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), del que la Ley es anterior. Además, el Gobierno está considerando seriamente iniciar el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 para mejorar las medidas de prevención y tratamiento de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Por lo tanto, a este respecto, el Gobierno agradecería el apoyo técnico de la OIT.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que nuestra Comisión debate la aplicación del Convenio núm. 111 con respecto a Malawi, que ratificó el Convenio en 1965. Las lagunas de la legislación vigente, la violación de la ley de forma sistemática y grave en la práctica, y las repercusiones perjudiciales sobre las víctimas, incluidos los daños irreparables causados por la violencia sexual y la discriminación, justifican que este caso se discuta como un caso de doble pie de página. Además, las deficiencias institucionales señaladas en el informe demuestran claramente el incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Malawi. En la Constitución de Malawi se prohíbe discriminar a las mujeres en razón de su sexo. En 2013 se promulgó la Ley de Igualdad de Género para prohibir la discriminación por razón de sexo, las prácticas nocivas y el acoso sexual, y para ofrecer mecanismos de reparación ante estos actos. Sin embargo, como muestra el informe, las trabajadoras de Malawi están expuestas en el trabajo a violaciones, agresiones sexuales, acoso sexual, coacción y discriminación por parte de los trabajadores varones. Deploramos la violencia y el acoso sexual sistemáticos en Malawi, incluidas las violaciones, las agresiones y la discriminación que sufren las trabajadoras en las plantaciones de té y los huertos de nueces de macadamia. En 2019 se presentó un caso en un tribunal de Londres en nombre de 36 mujeres malawianas que fueron víctima de actos de violencia de género y acoso, y en particular de violaciones y acoso sexual, mientras trabajaban en plantaciones de té en los distritos de Mulanje y Thyolo, en Malawi. En 2021, se presentó un caso similar también en Londres en nombre de 31 mujeres malawianas que habían sido objeto de acoso sexual, agresión sexual, relaciones sexuales forzadas y violación durante un periodo comprendido entre 2014 y 2019, cuando trabajaban en plantaciones de té y huertos de nueces de macadamia en el sur de Malawi. El carácter continuado y sistemático de estas infracciones revela profundas deficiencias institucionales a la hora de exigir responsabilidades a los agresores, incluso por parte de los fiscales, los tribunales, los inspectores del trabajo, los empleadores de los sectores privado y público y las autoridades de protección a las víctimas. Según los informes, las empresas afirman haber adoptado políticas relativas al acoso sexual accesibles a todos los trabajadores, que se revisan con frecuencia. Es posible que existan tales políticas, pero el ambiente hostil e intimidatorio en el lugar de trabajo impidió a la mayoría de las víctimas denunciar los abusos por miedo a perder su empleo o a represalias por parte de su agresor.

Parece que existe un problema similar con el poder judicial. En un caso de 2021, los tribunales de Malawi fallaron a favor de una trabajadora que había sido víctima de acoso sexual. Sin embargo, estos casos son escasos y aislados. Es evidente que las mujeres en general se enfrentan a dificultades y obstáculos para acceder a los tribunales en Malawi. Por ejemplo, según las estadísticas citadas por un juez del Tribunal Supremo de Malawi, solo el 6,4 por ciento, es decir, 358 de los 5 553 casos presentados ante el tribunal de relaciones laborales entre 2012 y 2015 fueron presentados por mujeres.

Según el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a la que se hace mención el preámbulo del Convenio, toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. Consideramos urgente la necesidad de examinar en qué medida las mujeres tienen acceso a los tribunales en Malawi, en particular en los casos de acoso sexual.

Permítanme ahora hablar de las leyes contra el acoso sexual, y específicamente de la definición de acoso sexual contenida en el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, de 2013. Esta definición dice que el acoso sexual es una conducta de carácter sexual no deseada en condiciones en las que «una persona razonable», teniendo en cuenta todas las circunstancias, habría previsto que la otra persona se sentiría ofendida, humillada o intimidada. Ya en 2019, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que enmendara esta definición para garantizar que el término «persona razonable» de la definición de acoso sexual dejara de referirse al acosador y remitiera a una persona externa. Además, la Comisión de Expertos recomendó incluir explícitamente en la definición de «acoso sexual» el acoso por ambiente de trabajo hostil. El Gobierno debe aplicar las observaciones de la Comisión de Expertos sin más demora. La definición incompleta de la Ley de Igualdad de Género es un gran retroceso en la lucha contra la violencia de género y limita el acceso de las mujeres a la justicia en casos de acoso sexual. Además, sabemos que en el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género se obliga al Gobierno a garantizar que los empleadores elaboren y apliquen políticas y procedimientos apropiados para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que dará derecho a todas las personas que hayan sido objeto de acoso sexual en el trabajo a presentar una queja al respecto y a tener la garantía de que se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los agresores. En este artículo también se exige que se designe a una persona, que no sea supervisor directo de la persona que haya sido objeto de acoso sexual, a la que esta pueda dirigirse para recibir asesoramiento y consejo a título confidencial. Como demuestran las causas judiciales abiertas en el Reino Unido, es necesario tomar medidas inmediatas para garantizar que los empleadores cumplan con los requisitos consagrados en el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género. Al mismo tiempo, el Gobierno debe aumentar inmediatamente la capacidad de los inspectores del trabajo para prevenir, descubrir y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación. Al hacerlo, el Gobierno debe garantizar que los inspectores del trabajo tengan en cuenta las cuestiones de género, y reconozcan que las mujeres están muchísimo más expuestas a la discriminación y la violencia en el trabajo. Esto puede lograrse mediante la contratación de más inspectoras del trabajo y la introducción de indicadores de igualdad de género para la inspección. Las propias empresas deben asumir con seriedad su obligación de respetar los derechos laborales y humanos en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es una violación del derecho humano fundamental a la no discriminación. El Gobierno de Malawi ha incumplido la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, incluido el acoso sexual, que recoge el Convenio núm. 111. La Comisión de Expertos tiene peticiones concretas y de orden práctico que hacerle al Gobierno de Malawi. El Gobierno

debe adoptar medidas inmediatas y de carácter práctico en consonancia con estos comentarios para garantizar y aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia de género, y en particular el acoso sexual. Acogemos con satisfacción las intenciones anunciadas por el Gobierno en la información complementaria proporcionada: que deben revisarse la Ley de Igualdad de Género y otros marcos nacionales relacionados con el género que son anteriores al Convenio núm. 190 para adaptarlos a dicho Convenio, así como el deseo de ratificar este instrumento.

Miembros empleadores - Este caso implica el examen de la aplicación en la ley y en la práctica por parte de Malawi del Convenio núm. 111. Se trata de un Convenio fundamental que Malawi ratificó en 1965. Es un caso de doble nota a pie de página. Está siendo examinado por esta Comisión por primera vez, aunque la Comisión de Expertos ha realizado previamente dos observaciones, en 2019 y 2020.

La base de la última observación y del caso que se presenta ante esta Comisión son principalmente las alegaciones de la UITA de que existe una violencia sexual generalizada en la industria del té en Malawi y de que el marco jurídico local es inadecuado para abordarla y proporcionar protección a las trabajadoras, ya que se iniciaron acciones judiciales en el Reino Unido contra empresas de Malawi y sus empresas asociadas en el Reino Unido.

La Comisión de Expertos tomó nota de estos alegatos del sindicato con gran preocupación y pidió al Gobierno que, entre otras cosas, realizara un análisis de las deficiencias que presenta el marco jurídico, identificara las iniciativas adoptadas para eliminar el acoso sexual, proporcionara información sobre los resultados de la evaluación, mejorara la capacidad de las autoridades competentes para abordar el acoso sexual, continuara con las campañas de sensibilización, proporcionara información sobre la adopción de la política sobre acoso sexual y en el lugar de trabajo en consonancia con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, considerara introducir enmiendas en el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género con miras a garantizar que la definición de «persona razonable» es independiente del acosador, así como ampliar la definición de «acoso sexual» para incluir explícitamente el entorno laboral hostil.

Agradecemos al Gobierno la exhaustiva información proporcionada el 16 de mayo de 2022, que también fue desarrollada por el representante del Gobierno de Malawi aquí hoy. Esta información ayuda a esta Comisión en la consideración del caso con información relevante y actualizada.

Tomamos nota de que el Gobierno refuta las alegaciones hechas por la UITA y que el Gobierno ha hecho esfuerzos para establecer los detalles de estas alegaciones. Sin embargo, nos preguntamos si el Gobierno ha involucrado o no a la organización de empleadores más representativa del país, la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi (ECAM), a este respecto.

El Gobierno ha destacado una serie de iniciativas que están llevando a cabo la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y los empleadores de las plantaciones de té. Estas incluyen, entre otras, la asistencia a entidades públicas y privadas con sus políticas de acoso en el lugar de trabajo, las campañas de sensibilización, la formación específica para la dirección y el personal en general en las plantaciones de té y la inclusión de políticas de acoso sexual como parte de los programas de iniciación para el nuevo personal, así como la consulta con los interlocutores sociales para considerar las enmiendas a la Ley de Igualdad de Género, especialmente el artículo 6.

También tomamos nota de que la OIT ya está proporcionando asistencia financiera y técnica a Malawi, lo que ha permitido que se emprendan trabajos para analizar cualquier

laguna en el marco jurídico nacional con vistas a la posible ratificación del Convenio núm. 190. Además, observamos que el Gobierno también ha solicitado la asistencia técnica de la OIT con respecto a la recomendación de la Comisión de Expertos de modificar la definición de «persona razonable» para que trascienda el mero concepto de acosador. Confiamos en que esta asistencia y el compromiso a nivel nacional conduzcan a la armonización de la legislación de Malawi con las normas internacionales.

En consecuencia, los miembros empleadores alientan al Gobierno a seguir abordando las cuestiones jurídicas con la asistencia técnica de la OIT en la medida en que sea necesario y a consultar con sus interlocutores sociales. También se anima al Gobierno a mantener informada a la Oficina de los progresos realizados a este respecto.

Miembro trabajador, Malawi - El MCTU, que es la organización más representativa de los trabajadores de Malawi, ha tomado nota de la base del caso relativa a las conclusiones del informe de la UITA sobre los problemas de acoso sexual que prevalecen en el sector del té y posiblemente en otros sectores de Malawi. También hemos tomado nota del intento de la Comisión de Expertos de plantear cuestiones relativas a las lagunas legislativas en nuestras leyes para abordar los problemas de acoso sexual en el sector del té y posiblemente también en otros sectores.

El MCTU habría apreciado que este caso hubiera sido debatido también a nivel nacional antes de que ser elevado a este nivel. Sin embargo, reconocemos la posición adoptada por el Gobierno de Malawi en respuesta a las cuestiones planteadas en las conclusiones del informe de la UITA y las lagunas legislativas identificadas. Nuestro ruego a este respecto es que el Gobierno de Malawi se esfuerce por movilizar a los socios tripartitos, incluidos nuestros homólogos empleadores, para encontrar un terreno común y tomar decisiones audaces para encontrar soluciones duraderas a estas cuestiones emergentes. Es cierto que esto entra en conflicto con el Convenio núm. 111 y con el Convenio sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Nuestra cualidad principal son las directrices del Convenio núm. 190, que nos guiarán en la elaboración de una legislación favorable para poner coto al problema de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por lo tanto, no podemos esconder la cabeza ante la realidad y plantear cuestiones de procedimiento y técnicas en lugar de dar pasos audaces hacia la ratificación e incorporación del Convenio núm. 190. Confiamos en que la ratificación e incorporación de las disposiciones del Convenio permitirá abordar ampliamente los malentendidos técnicos detectados en nuestras legislaciones y armonizar nuestras legislaciones con las normas internacionales.

En este sentido, aprovechamos esta oportunidad, como organización de trabajadores, para solicitar el apoyo de la OIT en el proceso de ratificación e incorporación del Convenio núm. 190 como punto de partida y, tal vez, para emprender más investigaciones y aumentar las medidas de sensibilización en esta materia.

Miembro empleador, Malawi - La ECAM, como órgano nacional de representación de los empleadores, participa a través de su organización afiliada, la *Tea Association of Malawi*, en la aplicación de iniciativas en el sector del té para promover un entorno de trabajo decente y seguro para todos los trabajadores, incluidas las mujeres. La ECAM ha tomado nota del informe de la UITA sobre los casos de violencia y acoso por razón de género en el sector del té en Malawi y desea responder lo siguiente:

En el ámbito internacional, Malawi es Estado parte de varios instrumentos internacionales de derechos humanos, incluidos los que están bajo los auspicios de la OIT y que tratan sobre

los derechos de los trabajadores. Para ello, el Gobierno de Malawi ratificó el Convenio núm. 111, que se toma en serio. A nivel nacional, Malawi ha promulgado, entre otras, las siguientes leyes: la Constitución de la República, la Ley de Igualdad de Género de 2013, la Ley de Empleo y la Ley de Relaciones Laborales que, entre otras, prohíben y penalizan la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo y también establecen mecanismos legales de gestión de quejas agravadas. En el sector del té, la industria del té cuenta con más de 60 000 empleados en el periodo de máxima actividad, entre fijos y temporeros, de los cuales el 30 por ciento son mujeres. El sector es el segundo mayor empleador del Gobierno de Malawi.

La *Tea Association of Malawi* está afiliada a la ECAM y es el organismo que representa a todos los empresarios y productores de la industria del té en Malawi.

El sector del té cuenta con una política de igualdad de género, acoso y discriminación que entró en vigor en 2017 y que todos los miembros han adoptado. La política y las directrices cumplen con los requisitos de la Ley de Igualdad de Género y proporcionan mecanismos eficientes y eficaces de gestión de reclamaciones. Desde entonces, los 60 000 empleados de este sector han recibido formación y orientación sobre la política, incluidos sus mecanismos de gestión de reclamaciones. La industria ha creado en los polígonos varios comités de trabajo que incluyen comités de bienestar de la mujer y comités de acoso y discriminación de género, que reciben, deliberan y recomiendan la reparación. La industria del té cuenta con programas continuos de sensibilización para todos los empleados en todos los niveles.

La ECAM y la *Tea Association of Malawi* siguen trabajando con diferentes socios, entre ellos la OIT y la Iniciativa de Comercio Sostenible, para promover los derechos de los trabajadores, incluso en relación con la violencia y el acoso por razón de género.

Ya se ha señalado que la industria del té es inspeccionada por el Gobierno de Malawi a través del Ministerio de Trabajo. La última inspección se realizó bajo la dirección del su Excelencia el Ministro de Trabajo. En un sector que cuenta con más de 60 000 trabajadores, siguen siendo pocos casos, si es que los hay, y no a la escala que ha descrito la UITA en su informe. Estos casos son detectados y los infractores de la ley sancionados.

En conclusión, la ECAM niega las acusaciones de acoso sexual generalizado en el sector del té. La ECAM sigue comprometida con la mejora de las medidas de prevención de la violencia y el acoso por razón de género, incluida la adecuada protección de las víctimas. La ECAM también está trabajando para reformar el mecanismo del clima de inversión empresarial para llevar a cabo un análisis de las deficiencias existentes que proporcionará respuestas fundamentadas a los problemas que existen en este momento y agradecería el apoyo técnico de la OIT al respecto.

Por último, la ECAM reconoce el derecho de la UITA a denunciar el caso que nos ocupa a través de la OIT. Observa con gran preocupación que no se le consultó ni se le informó de las cuestiones como interlocutor social a nivel nacional antes del informe que dicha Asociación presentó a la OIT. La buena fe implica que se consulte a los interlocutores sociales a nivel nacional.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de tomar la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración **Macedonia del Norte** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios básicos en particular.

El principio de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental de los instrumentos internacionales de derechos humanos. En los tratados fundacionales de la Unión Europea y en las constituciones de sus miembros, la prohibición de la discriminación es un principio central. El Convenio núm. 111 es la traducción de este derecho humano fundamental al mundo del trabajo, el empleo y la ocupación.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de Malawi desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), así como por la inclusión de Malawi como beneficiario del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Estamos muy preocupados por las observaciones de la UITA, que describen el problema sistémico de la violencia y el acoso por razón de género, incluidas las violaciones y el acoso sexual, en las plantaciones de té, que soportan las mujeres empleadas principalmente con contratos estacionales y, por tanto, precarios. También nos alarman las denuncias de acoso sexual a mujeres en la agricultura y otros sectores.

Tomamos nota de los esfuerzos para investigar los casos de acoso sexual en las plantaciones de té, pero compartimos plenamente la preocupación de la UITA de que el marco jurídico existente y las iniciativas actuales no son suficientes para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en las plantaciones de té.

Instamos al Gobierno a que, de conformidad con el informe de la Comisión de Expertos, realice, en colaboración con los interlocutores sociales, una evaluación del marco legal vigente sobre el acoso sexual y, en particular, a que modifique la definición de acoso sexual del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 de forma que incluya explícitamente el acoso en un entorno laboral hostil, y aumente la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los inspectores de trabajo, para prevenir, detectar y tratar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, incluso en las plantaciones de té. Además, los procedimientos y recursos disponibles para las víctimas deben mejorarse significativamente para garantizar que se haga justicia. También deben reforzarse las medidas preventivas y las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación, en colaboración con los interlocutores sociales. Dada la gravedad del asunto, también alentamos al Gobierno de Malawi a recurrir a la cooperación técnica de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos, a petición del Gobierno de Malawi, a proporcionar asistencia técnica para abordar las cuestiones planteadas por la UITA. Malawi sigue siendo uno de los países prioritarios cubiertos por la iniciativa *Spotlight* de la Unión Europea y la Organización de las Naciones Unidas, un plan plurianual de colaboración para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que se puso en marcha en septiembre de 2017. En el marco de esta iniciativa, Malawi ya se ha beneficiado de más de 28 millones de dólares de los Estados Unidos de financiación centrada en una estrategia integral de prevención que aborda los problemas estructurales de la violencia de género y los vínculos con la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y asociación con Malawi, y esperan seguir trabajando conjuntamente con el Gobierno y la OIT.

Miembro gubernamental, Mozambique - El Gobierno de Mozambique desea agradecer a la representante gubernamental de Malawi la aclaración proporcionada en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. La información entregada en esta reunión demuestra el respeto que el Gobierno de Malawi tiene por esta Comisión y su compromiso de responder plenamente a las preguntas planteadas. El Gobierno de Mozambique felicita al Gobierno de Malawi por mostrarse abierto a aclarar el alcance de los conceptos contenidos en la Ley de Igualdad de Género y por las medidas que ha estado tomando para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo en general y, en particular, en el sector agrícola y la industria del té. El Gobierno de Malawi se ha comprometido a trabajar con sus interlocutores sociales para promover la protección de los trabajadores y reconoce que aún puede mejorar sus intervenciones en favor de la prevención de la violencia y del acoso en el lugar de trabajo.

Como muestra de este compromiso, el Gobierno de Malawi ha informado que el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 está en marcha. En este contexto, el Gobierno de Mozambique alienta la asistencia técnica de la OIT en la creación de condiciones para la aplicación efectiva de este Convenio tras su ratificación.

Miembro empleador, Botswana - En primer lugar, debemos reconocer la gravedad de este problema y la relevancia del lugar que ocupan las mujeres, tanto desde un punto de vista social como, en particular, en el trabajo. El acoso sexual, en efecto, no tiene cabida en ninguna parte de nuestra sociedad. Todas las naciones deben esforzarse por proteger a las mujeres y promover la igualdad, la igualdad de oportunidades y de remuneración en el trabajo, y, lo que es más importante, su seguridad.

Sin embargo, nos gustaría exponer tres observaciones sobre este caso. En primer lugar, hay que destacar aquí la cuestión del diálogo, la necesidad de asistencia técnica para establecer, reforzar y promover las estructuras nacionales, especialmente el diálogo, para que el resultado de las estructuras tripartitas no dé lugar a una suma cero. De hecho, en palabras de nuestro Director General, que acaba de dejar su puesto en la Oficina, esto es muy necesario.

El caso que nos ocupa demuestra que no ha habido ninguna forma de compromiso o diálogo entre las partes, dos fibras fundamentales de la urdimbre de la OIT como institución.

Debe esclarecerse el alcance de las graves vulneraciones que, según la asociación de trabajadores, han cometido tanto el Gobierno como los empleadores, a fin de establecer la veracidad de las mismas y garantizar que los casos se afronten con corrección y decisión.

Observamos que se ha promulgado la Ley de Igualdad de Género en Malawi, que es en sí misma un gran hito para lograr la misma igualdad que queremos promover, si es que esta adolece de alguna insuficiencia. Los mandantes tripartitos deben ser los primeros en comprometerse colectivamente para asegurarse de que se realicen mejoras en las estructuras nacionales de Malawi.

Cuestiones de fondo. De las informaciones que hemos recibido se desprende que no se han abordado satisfactoriamente las cuestiones fundamentales. El hecho de exponerlas abiertamente debería servir de base para mejorar los procedimientos, las políticas y las leyes y evitar que vuelvan a repetirse los problemas el futuro. Lo más importante es que, según se desprende de su memoria, el Gobierno ha hecho una labor encomiable en materia de campañas de sensibilización, investigaciones y otras intervenciones, lo cual es digno de

aplauso. Debe percibirse, tanto en la vida real como en la imagen que damos, que somos respetuosos con la soberanía e independencia de los mecanismos locales de resolución de conflictos. En este caso, se demuestra que internamente no hemos agotado todas las medidas para llegar al fondo de estas cuestiones.

Debe fomentarse el diálogo social para que ambas partes se comprometan de forma significativa en el asunto y, en este caso, parece que no ha habido ningún compromiso significativo a nivel sectorial y nacional. Solo debemos elevar las cuestiones a un escenario internacional cuando estos recursos locales son inexistentes, ineficaces o se ignoran deliberadamente y, en este caso, veo pocos esfuerzos por parte de las partes para seguir las mencionadas directrices y estructuras nacionales. No es convincente aquí que los recursos locales no hayan sido puestos a prueba, agotados a fondo y hayan fracasado estrepitosamente.

Por último, constatamos y observamos que este caso ha merecido una doble nota a pie de página por parte de la Comisión de Expertos en el estado de clasificación. Nos parece acertado debido a la gravedad de las violaciones de los derechos de las mujeres, lo cual reconocemos. Pero a tenor de lo que se ha presentado hasta ahora en el pleno en diferentes foros, la calificación ha sido un poco exagerada. En este caso, creemos firmemente que esto puede resolverse a nivel nacional y no en la fase en la que nos encontramos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - El Gobierno de Zimbabwe agradece las intervenciones de los demás delegados, especialmente del Grupos de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. También agradece la información presentada por el Gobierno de Malawi sobre las medidas adoptadas para hacer frente al acoso sexual en general, tal y como solicitó la Comisión de Expertos. Además, expresa su agradecimiento por las medidas que Malawi ha aplicado para abordar el acoso sexual contra las mujeres en el sector del té, con especial referencia a las directrices políticas y al establecimiento de comités con el mandato de tratar estas cuestiones, entre otras iniciativas.

Tomamos nota de que los mandantes tripartitos de la subregión tuvieron la oportunidad de debatir las cuestiones que constituyen el objeto de la discusión de hoy durante la reunión del sector del empleo y el trabajo de la SADC, celebrada en marzo de 2022. En las deliberaciones de la citada reunión de la SADC, el equipo de Trabajo Decente de la OIT en Pretoria se ofreció a prestar asistencia técnica a través de la participación de los interlocutores sociales en Malawi con vistas a encontrar una solución a estos problemas a nivel nacional.

En consecuencia, afirmamos que el marco de diálogo social en Malawi, asistido por el Equipo de Trabajo Decente de la OIT en Pretoria, debería tener la oportunidad de comprometerse y establecer un marco acordado para tratar los temas en discusión.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tomo la palabra en nombre del **Reino Unido** y el **Canadá**. El Reino Unido y el Canadá apoyan firmemente el imperativo de acabar con el acoso y la violencia sexual en todas sus formas en el lugar de trabajo. Defendemos firmemente la libertad individual, la humanidad y la dignidad, incluidos los derechos de las mujeres y las niñas. El Reino Unido y el Canadá celebran los esfuerzos realizados en Malawi para luchar contra el acoso sexual y promover la igualdad de género.

La salvaguardia efectiva, tanto en el sector público como en el privado, es un requisito previo para la prestación de servicios y el desarrollo económico. Animamos a todas las partes interesadas de Malawi a intensificar estos esfuerzos y alentamos a Malawi a solicitar asistencia técnica a la OIT para seguir abordando estas cuestiones.

El Reino Unido y el Canadá apoyan la labor actual de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en este ámbito y esperan colaborar con el Gobierno de Malawi, sus instituciones, los interlocutores sociales y el sector privado a través de los mecanismos de la OIT para abordar estas cuestiones.

Miembro gubernamental, Zambia - El Gobierno de Zambia toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de Malawi en relación con las diversas observaciones de la Comisión de Expertos. Zambia tiene especialmente en cuenta el ordenamiento jurídico de Malawi y entiende que se trata de una jurisdicción donde impera el derecho consuetudinario y que el término «persona razonable» es un principio inequívoco y bien entendido del que cabe inferir un principio de aplicación de una evaluación o norma objetiva.

Zambia toma nota del compromiso de Malawi de defender el tripartismo para mejorar la protección de los trabajadores, al tiempo que reconoce que hay margen para erradicar progresiva y completamente la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Observa especialmente, con admiración, la información de que el Gobierno de Malawi ha iniciado el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 y ruega a la OIT que preste a Malawi el apoyo que anhela a este respecto.

Miembro gubernamental, Eswatini - Mi delegación desea recordar que los Estados Miembros que ratifican el Convenio núm. 111 se comprometen a declarar y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones 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 a este 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 que elimine toda discriminación deberá llevarse a cabo, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas 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 que requiere que haya un debate con los interlocutores sociales.

Hemos tenido ocasión de examinar la información facilitada por el Gobierno de Malawi tanto antes de la reanudación de la sesión de esta Comisión, tal y como se publicó en la página web de la Comisión, como la nueva información que ha presentado hoy el Excmo. señor Ministro. De la información proporcionada, hemos tomado nota de que, tanto a través de instrumentos legislativos como de política nacional, Malawi se ha esforzado por aplicar el Convenio tanto en la ley como en la práctica.

También tenemos la sensación de que el Gobierno tiene verdaderamente la intención de aplicar plenamente las observaciones de la Comisión. El Gobierno manifiesta estar dispuesto a iniciar los compromisos consultivos necesarios en relación con las recomendaciones que requieren reformas legislativas y está aprovechando la asistencia técnica de la OIT a este respecto y en otras áreas de interés.

Con el nivel de flexibilidad que ha demostrado el Gobierno de Malawi, esta delegación considera que debe prestarse asistencia técnica y apoyo al Gobierno para abordar las áreas de preocupación a nivel nacional.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Quisiera destacar que este caso tenía doble nota a pie de página, de ahí que haya sido seleccionado automáticamente para su debate en esta Comisión. La doble nota a pie de página expresa de forma elocuente que el Gobierno de

Malawi no ha sido sincero durante años a la hora de tomar medidas para abordar las cuestiones de discriminación en el empleo y la ocupación y, en particular, los asuntos relacionados con el acoso sexual y la violencia de género contra las mujeres.

Permítanme destacar algunas de las repercusiones sociales, humanas y económicas del acoso sexual. Cuando alguien es acosado sexualmente, se siente muy amenazado, humillado y condescendiente. Esto también crea un ambiente de trabajo amenazante e intimidante que hace que la persona acosada tenga miedo incluso de volver al trabajo. Los costes sociales y humanos del acoso sexual pueden ser muy elevados y, en los casos más graves, algunas mujeres han llegado a suicidarse. Algunos matrimonios se han divorciado, lo que crea problemas a los hijos. En todos los casos, dificulta la vida de las víctimas, peor aún si los asuntos han recibido publicidad.

La sociedad en la que vivimos tiende a desaprobar a las víctimas y a veces se les culpa o acusa de haber empezado. A las mujeres acosadas siempre se las hace sentir culpables, y si se quejan pueden ser despedidas o perder incluso las perspectivas de ascenso en el trabajo o incluso verse obligadas a dimitir.

El acoso sexual también tiene un efecto perjudicial en el propio lugar de trabajo. Al incidir en la moral de los trabajadores, afecta su rendimiento. Las personas acosadas también sufren estrés mental y, en países como Malawi, donde el apoyo es limitado o donde los sistemas son débiles o inexistentes, resulta fundamental que el problema se aborde de forma integral.

Si hablamos de trabajo decente, no debemos permitir actos de violencia sexual en nuestra sociedad, ya que éstos privan a las personas de su dignidad. La violencia sexual en todas sus formas constituye una amenaza para la igualdad y, en particular, para la igualdad de oportunidades y una amenaza para los entornos de trabajo seguros, saludables y productivos. Tenemos que proteger la dignidad de nuestros trabajadores y dejar de crear situaciones amenazantes, hostiles, insultantes, humillantes u ofensivas en los lugares de trabajo.

El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos y hago un llamamiento al Gobierno de Malawi para que vaya más allá de lo que ha hecho; para que aplique las recomendaciones de la Comisión de Expertos y cree un entorno propicio para sus trabajadores y el pueblo de Malawi, y es muy importante que también dé ejemplo a los países de la SADC.

Aunque este debate se centra únicamente en Malawi, también quiero resaltar la importancia de que se mencione este debate en la región africana en la que tienen lugar estos problemas de violencia de género e incumplimiento de los Convenios, y espero que las recomendaciones de este caso sirvan de orientación para todos los países de la región de la SADC y para otros en general.

Por último, pido la ratificación del Convenio núm. 190 y su plena aplicación en la región de la SADC.

Miembro trabajadora, Brasil - El acoso y la violencia sexual contra las mujeres es una lacra que devasta la vida personal y profesional de millones de trabajadores en todo el mundo. Es incompresible y reprochable que el Gobierno de Malawi no se tome en serio sus obligaciones a este respecto y las recomendaciones de la Comisión en este sentido.

Por ejemplo, en una observación anterior, la Comisión solicitó al Gobierno que, entre otras cosas, adopte las medidas necesarias para implementar la estrategia sobre igualdad y diversidad en una política de gestión de los servicios públicos y, en particular, que adopte las medidas legislativas, ejecutivas y administrativas con este fin.

A este efecto, el informe de la Comisión de este año refiere que el Gobierno había informado, entre otras cosas, que la Ley de Servicios Públicos estaba siendo revisada a la luz de la Ley de Igualdad de Género, en colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Al respecto, la Comisión pidió al Gobierno que comunique información sobre el resultado de la revisión de la legislación en el sector público y las medidas adoptadas a este respecto. En su informe escrito el 16 de mayo de 2022, el Gobierno informa que la Comisión de Derechos Humanos de Malawi revisó proyectos de políticas de diversas instituciones con el fin de comprobar la coherencia con la Ley de Igualdad de Género. Entre los mismos, se revisó la política del Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos que cubre todo el servicio civil, que fue validada el 18 de mayo de 2022. Sin embargo, el Gobierno no aclara ni informa sobre la revisión de la Ley de Servicio Públicos a la que se refirió con anterioridad. El Gobierno debe aclarar este punto y si no lo ha hecho, debe ajustar la Ley de Servicios Públicos a los estándares establecidos por la Ley de Igualdad de Género. Así también, en su informe escrito del 16 de mayo del 2022, el Gobierno expresa, con referencia a la recomendación de la Comisión de Expertos, que modificará la definición del acoso en la sección I de la Ley de Igualdad de Género de 2013 y consultará a las partes interesadas relevantes para considerar la recomendación. Sin embargo, recordamos que esta recomendación fue ya hecha por la Comisión en 2014, que de ello han pasado más de siete años sin que el Gobierno tomara medida alguna. Esto parece evidenciar que el Gobierno no se toma en serio ni sus compromisos internacionales, ni las recomendaciones de la Comisión. En estas circunstancias, ¿cómo podemos tomarnos en serio las actuales promesas del Gobierno de Malawi?

Por otra parte, es positivo que el Gobierno también desee ratificar el Convenio núm. 190 y que espera el apoyo técnico de la OIT. Esperamos que este apoyo se concrete; que, en consulta con los actores sociales, se ratifique este Convenio, y que se lo implemente en la práctica. Para ello también se necesita el compromiso firme y genuino de que el Gobierno va a asignar los recursos económicos suficientes para llevar a cabo la aplicación efectiva del Convenio núm. 190 en la práctica.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En agosto de 2021, la UITA, junto con cinco sindicatos nacionales de Malawi que están afiliados a nosotros —se trata de los sindicatos que representan a los trabajadores de la hostelería, la alimentación, la restauración, el tabaco, el azúcar, el comercio, la industria y las plantaciones— presentaron conjuntamente una observación a la Comisión de Expertos llamando su atención sobre el hecho de que la violencia de género y el acoso eran endémicos en las plantaciones de té de Malawi. Las trabajadoras son las más afectadas y, por tanto, no pueden ejercer sus derechos en virtud del Convenio.

Esta observación se basó en la información de afiliados del sindicato, los informes, así como en los trabajos de investigación y el material hecho público por los medios de comunicación locales e internacionales que demuestran que el acoso sexual está muy extendido en el sector del té del país. Las pruebas son abrumadoras. Citaré solo una de las más recientes.

El 27 de mayo de 2022, hace cuatro días, en una entrevista con la Agencia de Noticias de Malawi, el Jefe de Coordinación y Capacitación de la Comisión Nacional del SIDA afirmó que los problemas de abuso sexual en las plantaciones de té son frecuentes: «Los informes indican que el intercambio de sexo por favores es uno de los factores que contribuyen a la elevada transmisión del VIH y el sida en diferentes lugares de trabajo». Tras esta afirmación, un representante de la *Tea Association of Malawi* dijo que «es lamentable constatar que el sexo por trabajo sigue estando muy extendido en las plantaciones».

Estos son testimonios de Malawi.

La situación descrita no solo afecta a los trabajadores del té, sino que los trabajadores de la agricultura y de otros sectores también son objeto de discriminación, violencia y acoso por motivos de género. Pero tengo que hacer una aclaración. Nunca hemos elaborado un informe al respecto. Y es erróneo considerar como tal nuestra presentación interna, porque básicamente son los trabajadores los que decidieron ejercer sus derechos en este caso para llevar el tema internamente al sistema de la OIT para su discusión. No ha sido un intento de acusar públicamente al Gobierno de nada, sino más bien una oferta para entablar un diálogo.

Acogemos con satisfacción la respuesta del Gobierno, en la que se explica detalladamente los esfuerzos realizados en el país para hacer frente a los problemas de discriminación. Apreciamos el compromiso expresado por el Gobierno de seguir trabajando en esta dirección. Creemos que es la actitud correcta para el país, cuya economía depende en gran medida del suministro de productos tropicales para el mercado internacional.

Sin embargo, seguimos convencidos de que estas iniciativas del Gobierno y el marco legal existente no son suficientes para erradicar el problema sistémico de la violencia de género y el acoso sexual en las plantaciones de té.

Lamentamos observar que la respuesta proporcionada por el Gobierno contiene un malentendido de las intenciones de los sindicatos y no cubre las áreas críticas en las que es necesario tomar medidas inmediatas con vistas a eliminar la discriminación.

Las mujeres víctimas merecen que se imparta justicia y haya seguridad. Una agraviada por acoso sexual no debería tener que agotar los procedimientos internos para iniciar un proceso civil. El Gobierno tiene la obligación de proporcionar seguridad jurídica a las víctimas y a sus familias; pero en este caso, el Gobierno ni siquiera determinó los nombres de las víctimas.

El acoso sexual es un reto para el sector del té y, en este contexto, queremos reiterar nuestra petición para que se lleve a cabo una investigación independiente que permita entender mejor las causas de la violencia de género en las plantaciones de té, incluyendo las modalidades y las formas atípicas de trabajo que hacen a las mujeres vulnerables.

Por último, creemos que es necesaria una reunión tripartita con la ayuda de la OIT para que todas las partes, incluidas las empresas y los sindicatos, participen en el desarrollo de políticas sectoriales para la eliminación de la violencia y la discriminación de género.

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - Mantenemos nuestra posición de que la expresión «persona razonable» se refiere a un espectador objetivo y no al acosador, como se insinúa en el informe y quiero explicar un poco nuestra posición.

La opinión del Gobierno de Malawi es que, contrariamente a la observación del Comisión, el término «persona razonable» es apropiado porque introduce una prueba objetiva en referencia a una persona ajena, no al acosador. El término «persona razonable» es utilizado por los tribunales de Malawi, tanto en casos penales como civiles. Si, tal y como propone la Comisión, se considera que se refiere al acosador, estaríamos ante un planteamiento de prueba subjetiva para demostrar el delito según el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género. El criterio de la prueba subjetiva requeriría que la acusación probara el estado mental real del acosador en el momento de cometer el delito, mientras que la prueba objetiva examinaría las pruebas circunstanciales que rodean la conducta del acosador. Un acusado podría eludir su responsabilidad recurriendo a la prueba subjetiva, simplemente demostrando que no tenía intención de cometer el delito. La prueba objetiva, por el contrario, examina el

riesgo que corrió el acusado al dar el paso que eligió. Por lo tanto, es más fácil procesar a un acusado esgrimiendo una prueba objetiva que una prueba subjetiva, tal como sostiene la Comisión. En consecuencia, puede condenarse por acoso sexual a un acusado si recurrimos a la prueba de «la persona razonable», en virtud de la aplicación del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, en contraposición al punto de vista del acosador, como sugiere la Comisión. Sin embargo, agradecemos cualquier compromiso para llegar a un entendimiento común de la interpretación, que puede contribuir a aclarar este artículo.

Los dos casos incoados en una jurisdicción extranjera no pueden utilizarse como prueba para concluir que existe un acoso sexual rampante y generalizado en el sector del té. La demanda no deja de ser un alegato, ya que, hasta el momento, no hay pruebas ni se ha dictado ninguna sentencia por parte de un tribunal en el Reino Unido. Por lo tanto, en la actualidad, el caso sigue siendo una alegación no probada que no puede constituir una base razonable para concluir que, por lo tanto, el acoso sexual es una práctica generalizada en el sector.

En segundo lugar, aparte de la referencia al caso, no se ha presentado al Gobierno de Malawi, ni a sus interlocutores sociales, ninguna prueba o información sobre investigaciones o estudios que corroboren las afirmaciones realizadas por la UITA. Por lo tanto, sostenemos que las afirmaciones de la UITA constituyen una gran exageración, carentes de fundamento, incorrectas, falsas y sin base en la realidad.

En cuanto al sistema judicial, hay que recordar que los tribunales de Malawi gozan de reconocimiento internacional y, en 2020, 25 de nuestros jueces constitucionales recibieron el premio Chatham House. Este reconocimiento internacional no se habría concedido si nuestro sistema judicial fuera inadecuado, como se alega. Además, las conclusiones sobre la inadecuación de nuestro sistema judicial, una cuestión que se ha pasado por alto manifiestamente, deberían haberse formulado después de que fracasaran los esfuerzos realizados para que los tribunales se pronunciaran sobre el asunto en cuestión. En segundo lugar, el bajo número de mujeres litigantes no es sorprendente si se tiene en cuenta que, en términos porcentuales, las mujeres empleadoras son inferiores a los hombres. Sin embargo, esto no demuestra por sí mismo que el sistema judicial de Malawi sea inadecuado.

En cuanto al agotamiento de las plataformas de diálogo nacional, nos sumamos a la opinión del MCTU y a la ECAM que sostienen que tales alegaciones deberían haberse discutido a nivel nacional con todos los interlocutores sociales, porque, como Gobierno, creemos en el diálogo social. Solo si estuviéramos estancados o hubiéramos entrado en un enfrentamiento, solo entonces deberían haberse elevado los asuntos a esta Comisión. El caso sigue su curso y los tribunales aún no se han pronunciado.

La industria del té tiene más de 60 000 empleados. Es la segunda mayor fuente de empleo de Malawi. Me resulta difícil explicar el impacto de este sector en nuestra economía y mi propuesta a su Comisión esta noche es que el Gobierno de Malawi haga todo lo posible para garantizar que los derechos de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres, sean salvaguardados.

En cuanto a la información de las víctimas, el Gobierno de Malawi no tiene ninguna información sobre ellas, pero solo hemos oído que se les han concedido unos 3 millones de libras, si es que no hablamos de dólares, pero no sabemos qué parte de esa cantidad se ha asignado a las supuestas víctimas, por lo que no podemos hacer ningún comentario al respecto.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores acogen con satisfacción las opiniones compartidas por los delegados sobre este caso. Sin embargo, observamos con preocupación

que las alegaciones que constituyen la base de la discusión de hoy nunca se pusieron en conocimiento de los interlocutores sociales, especialmente de la ECAM. Creemos que esta Comisión debería subrayar la importancia de dar a la estructura y los procesos nacionales la oportunidad de considerar y remediar cualquier alegación de violación de los derechos de los trabajadores.

A partir de la información presentada por el Gobierno y la ECAM, el sistema judicial de Malawi está claramente capacitado para abordar cualquier cuestión de presunto acoso y violencia en el lugar de trabajo. En consecuencia, invitamos al Gobierno a seguir abordando las cuestiones de cumplimiento en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando sea necesario, con la asistencia técnica de la OIT, y a mantener a la Oficina informada de los progresos realizados.

También alentamos al Gobierno a continuar con todos los demás esfuerzos en Malawi para garantizar la protección de hombres y mujeres contra el acoso sexual y los entornos laborales hostiles.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Malawi. El aplauso no puede silenciar la observación de la Comisión de Expertos ni su calificación del presente caso como de doble pie de página. El Gobierno de Malawi tiene la obligación de respetar las normas internacionales del trabajo, incluida la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación y del acoso sexual que figura en el Convenio. Los miembros trabajadores están muy preocupados por el hecho de que las trabajadoras de Malawi no estén protegidas contra las violaciones, las agresiones sexuales, el acoso sexual, la coacción y la discriminación en el lugar de trabajo, y no disfruten de un acceso efectivo a las reparaciones judiciales en Malawi. Estos horribles casos y su persistencia indican que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo, al tiempo que se intenta conseguir justicia y garantizar el fin del acoso sexual en las plantaciones de té. La situación exige una acción inmediata y, en lugar de ponerse a la defensiva, el Gobierno de Malawi debería cooperar. Pedimos al Gobierno que emprenda, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco legal existente sobre el acoso sexual, y de los procedimientos y recursos disponibles para las víctimas, incluyendo una revisión del grado de acceso de las mujeres a los tribunales en Malawi. Este examen debería tener como objetivo identificar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y debería dar lugar al diseño de una intervención eficaz para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual. Dicha evaluación debería contribuir a reformar el poder judicial, si es necesario, y a aumentar el acceso de las mujeres a los tribunales para hacer valer sus derechos, así como su acceso a los recursos, incluida la indemnización. Pedimos al Gobierno que solicite la asistencia de la OIT para aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección de trabajo, y para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación en línea con el Convenio. Instamos al Gobierno a que adopte un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en la inspección de trabajo. También pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y activas, de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, para garantizar que los empleadores desarrollen y apliquen políticas y procedimientos adecuados para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, propiciando que todas las personas que hayan sido objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo puedan ejercer su derecho a presentar la queja correspondiente y a que se les garantice la adopción de medidas disciplinarias adecuadas contra los autores. El Gobierno también debe proporcionar información sobre la adopción de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género y su aplicación.

Por último, el Gobierno debe seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales y debe facilitar información sobre los resultados de la evaluación y las medidas previstas como seguimiento. El Gobierno de Malawi debe aplicar en la ley y en la práctica las observaciones concretas y prácticas de la Comisión de Expertos que figuran en el informe.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las alegaciones de los sindicatos sobre la violencia sexual y el acoso sistemáticos a las mujeres, incluidas las violaciones, agresiones y discriminación sufridas por las trabajadoras en las plantaciones de té y nueces de macadamia.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **garantizar que la legislación existente en materia de acoso sexual esté en consonancia con el Convenio;**
- **organizar debates tripartitos dedicados a la cuestión del acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo con el fin de adoptar nuevas medidas prácticas y concretas para garantizar la protección efectiva de los trabajadores a este respecto en la legislación y en la práctica;**
- **garantizar el acceso efectivo a, y el funcionamiento efectivo de, los mecanismos nacionales judiciales y no judiciales que examinan las denuncias de violación de los derechos de los trabajadores por motivos de discriminación, incluidos el acoso y la violencia sexuales, y proporcionar recursos legales adecuados a las víctimas;**
- **seguir apoyando las iniciativas existentes emprendidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Departamento de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, incluidas las campañas de sensibilización y la difusión de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo y las directrices conexas para garantizar que los empleadores elaboren y apliquen políticas eficaces en materia de acoso laboral.**

La Comisión insta al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - El Gobierno de Malawi toma nota de las observaciones de la Comisión. Como mujer y en calidad de Ministra responsable del trabajo en el Gobierno de Malawi, puedo comprometerme ante la presente Comisión a que el Gobierno hará lo posible por promover y proteger los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras, y luchará contra la violencia y el acoso. Reiteramos nuestra posición, tal como ha sido comunicada por escrito y oralmente. Seguiremos trabajando con nuestros interlocutores sociales para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión. Acogemos también con satisfacción el apoyo técnico que hemos recibido de la OIT y de la comunidad de donantes.

El Gobierno de Malawi presentará su memoria dentro de los plazos establecidos.

Myanmar (ratificación: 1955)

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

Informaciones escritas proporcionadas

La información contenida en este documento es presentada por las autoridades militares. Su publicación no implica el reconocimiento explícito o implícito de estas autoridades como el Gobierno legítimo de Myanmar.

Libertades civiles: En relación con el caso de un particular, a saber, Chan Myae Kyaw, y con la información contenida en el informe de la Comisión de Expertos, no existe ninguna organización registrada en Myanmar con el nombre de Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar (MWFM). No existe ninguna organización minera a nivel de federación, y el nombre de Chan Myae Kyaw tampoco figura en la lista de miembros de organizaciones sindicales básicas. Por consiguiente, Myanmar no puede identificar a esta persona y se necesita más información sobre ella.

El 27 de marzo de 2021 en Monywa, hubo protestas en la zona industrial en las que participaron aproximadamente 50 personas; en el distrito de Thanlar se contabilizaron cerca de 100 personas; en la esquina de la Tharsi Road y de la Payshisae Road hubo unas 400 personas por la mañana y por la tarde, y al principio de la Kyaukkar Road y de la Aung Tha Pyay Road en el distrito de Myawaddy se contabilizaron 20 personas, respectivamente. Las protestas se hicieron violentas y los insurgentes agredieron a los miembros de las fuerzas de seguridad con armas mortíferas. No hubo víctimas a raíz de los incidentes.

En la observación se mencionó a una persona, a saber, Nay Lin Zaw, que fue presuntamente asesinada. Tras la verificación correspondiente, se sabe que no existe ninguna organización registrada con el nombre de Asociación de Trabajadores de AD Furniture, y la Federación de Sindicatos de Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) no registra a sus miembros. Por consiguiente, Myanmar no puede verificar la identidad de dicha persona y se necesita más información sobre ella. No se presentó ninguna denuncia en la comisaría o en las oficinas administrativas de los distritos núms. 23 y 63, en el municipio de South Dagon, donde está ubicada la zona industrial. La industria de AD Furniture tampoco presentó ninguna denuncia. Los miembros de las fuerzas de seguridad del municipio de South Dagon no adoptaron medidas de control de disturbios los días 28 y 29 de marzo de 2021.

En lo tocante al caso de Zaw Zaw Htwe, no existe ninguna organización registrada con el nombre Sindicato Solidaridad de Myanmar (STUM). El 14 de marzo de 2021, en el municipio de Shwepyithar, la Oficina de la Administración General fue atacada y destruida por unos 200 insurgentes armados con palos, espadas, hondas y cócteles Molotov. Los miembros de las fuerzas de seguridad aplicaron procedimientos de control de disturbios, y Zaw Zaw Htwe, que formaba parte de la multitud, y que era residente del distrito núm. 10, en el municipio de Shwepyithar, falleció como consecuencia de sus heridas, a raíz de lo cual se presentó una denuncia en la comisaría del municipio de Shwepyithar (caso núm. 15/2021).

En lo que respecta a 28 personas que se han enfrentado a cargos por sus actividades ilícitas, se sabe que su objetivo era el distrito de Hlaing Tharyar, donde los trabajadores de las fábricas son muy numerosos y donde incitaron a la población a actuar difundiendo falsas noticias. Por consiguiente, fueron acusadas con arreglo al artículo 505-A del Código Penal en la comisaría de la ciudad de Yankin el 22 de abril de 2021, y con arreglo al artículo 124-A del Código Penal en la comisaría de la ciudad de Dagon Myothit (Este) el 14 de mayo de 2021. En lo referente a la Directora del Sindicato Solidaridad de Myanmar, que no es una organización

registrada, se presentó una denuncia contra ella en la comisaría del municipio de Shwepyithar con arreglo al artículo 505-A del Código Penal el 10 de marzo de 2021, y fue detenida el 15 de abril de 2021. El 18 de octubre de 2021, fue indultada por el Consejo de la Administración del Estado en virtud del decreto núm. 187/2021.

Progresos en lo referente al proceso de reforma de la legislación laboral: la Ley de Organizaciones Sindicales (LOL) está siendo enmendada a la luz de los deseos y las necesidades de los trabajadores y los empleadores, con miras a ponerla en consonancia con la situación real del país. Con este fin, se están celebrando reuniones de cinco Grupos de Trabajo Técnicos sobre la Reforma de la Legislación Laboral (TWG-LLR) y cinco Foros Nacionales de Diálogo Tripartito (NTDF). Como consecuencia de las discusiones, el proyecto de ley se ha preparado y compartido con antelación con la OIT y las federaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, ha sido discutido por representantes tripartitos en el décimo, undécimo, duodécimo y decimotercer TWG-LLR. El proceso de enmienda de la legislación seguirá su curso. De conformidad con la LOL 2011, se han registrado hasta la fecha 2 886 organizaciones sindicales básicas, 162 organizaciones sindicales municipales, 26 organizaciones sindicales regionales o estatales, 9 federaciones sindicales, 1 confederación sindical, 27 organizaciones básicas de empleadores, 1 organización municipal de empleadores y 1 federación de empleadores, y un total de 3 113 organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En relación con la denegación de registro indicada en el informe, el artículo 14, *a)* de la LOL prevé lo siguiente: «El funcionario principal encargado del registro examinará atentamente si la información contenida en la solicitud de registro como organización sindical presentada por el funcionario del municipio encargado de registro, y los documentos adjuntos a la misma, son fehacientes y suficientes, y permiten o impiden el registro, y mencionará el motivo en el plazo de 30 días tras la recepción de dicha solicitud», y el artículo 14, *b)* dispone lo siguiente: «El funcionario principal encargado del registro examinará si la información contenida en la solicitud de registro como la Federación Sindical o la Confederación Sindical de Myanmar, y los documentos adjuntos a la misma, son fehacientes y suficientes, y permiten o impiden el registro, y mencionará el motivo en el plazo de 60 días tras la recepción de dicha solicitud». Cuando el funcionario del municipio encargado del registro examina la solicitud de un certificado de reconocimiento como organización sindical, si concluye que el número de miembros y de ejecutivos electos es insuficiente, entiende que la organización está en conflicto con cualquier otra ley vigente y no entra dentro de la jurisdicción de la ley. Por consiguiente, el funcionario principal encargado del registro se reserva el derecho a denegar el registro por estas razones. Sin embargo, si se considera que el número de miembros y de ejecutivos es insuficiente, se pedirá que se proporcionen los datos necesarios, y los certificados se expedirán sin ninguna denegación. Aunque la segunda enmienda de la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales se promulgó el 3 de junio de 2019, la aplicación de algunas disposiciones de la Ley plantea retos. En relación con esto, se pedirá a los órganos de arbitraje y al Consejo de Arbitraje que aplican la ley en la práctica que realicen contribuciones y proporcionen asesoramiento. Las Reglas para la Solución de Conflictos Laborales (proyecto) se discutieron con los representantes tripartitos para que se establecieran como las nuevas reglas de conformidad con la segunda enmienda de la Ley de Solución de Conflictos Laborales. También se discutieron con los funcionarios responsables que están aplicando la ley en la práctica a fin de obtener contribuciones y asesoramiento en lo que respecta a las dificultades y retos encarados en el terreno. Además, se ha realizado un examen de dichas discusiones y un estudio del sistema de solución de conflictos laborales de los países de la ASEAN, y también se pedirá a los órganos conexos que realicen contribuciones y proporcionen asesoramiento.

En lo tocante a la petición de la Comisión de que se garanticen plenamente los derechos a los trabajadores de las zonas económicas especiales, los conflictos que surgen entre los empleadores, los trabajadores, el personal técnico o el personal de la administración pública se negocian y arbitran de conformidad con la Ley de Zonas Económicas Especiales de Myanmar (2014), en coordinación con el Comité de Gestión de las Zonas Económicas Especiales. Si surge un conflicto que el Comité de Gestión de las Zonas Económicas Especiales no pueda negociar ni arbitrar, este se soluciona de conformidad con la Ley de Solución de Conflictos Laborales. Está claro que no se han tomado medidas contra ninguna persona por el mero hecho de ser sindicalista. En lo referente a los miembros de los sindicatos que se han enfrentado a cargos, esto obedece a sus actividades ilícitas, y no a su ejercicio pacífico de los derechos laborales.

Se ha publicado información actualizada de una manera oportuna a través de los medios de comunicación, conferencias de prensa mensuales y reuniones informativas diplomáticas. Sin embargo, es lamentable que el contenido del informe de la Comisión de Expertos se base en información parcial proporcionada por los medios de comunicación contrarios al Gobierno y por las organizaciones de la oposición, y que la conclusión a la que se llega en el informe no tenga debidamente en cuenta la información suministrada por las autoridades militares de Myanmar. Por consiguiente, las autoridades militares alientan a la Comisión a que examine información que sea correcta y confirmada, y que le sea proporcionada de tal manera que le permita elaborar un informe que refleje las condiciones reales de los trabajadores y del pueblo de Myanmar, para que pueda contribuir a su mejora.

Discusión por la Comisión

El Presidente - Antes de comenzar nuestra discusión sobre el caso individual, deseo señalar a la atención de la Comisión la ausencia de delegados de Myanmar y recordar que ello se deriva de la decisión adoptada por la Comisión de Verificación de Poderes en la 109.ª reunión de la Conferencia. Esta decisión sigue siendo válida ya que la cuestión de la representación de Myanmar en la OIT sigue sin haberse resuelto al día de hoy. Esta cuestión se ha sometido de nuevo a la Comisión de Verificación de Poderes en la presente reunión de la Conferencia y se espera que esté presente su informe en la sesión plenaria, la próxima semana. Así pues, la Comisión se enfrenta a una situación sin precedentes en la que un Gobierno no participa en las deliberaciones sobre su caso debido a la decisión adoptada por la Organización.

Dada que tal situación no está prevista en los métodos de trabajo, actualmente adoptados por nuestra comisión en lo que respecta a la participación en sus trabajos, he consultado con la Mesa las disposiciones especiales que debe adoptar la Comisión para el debate del caso de Myanmar y deseo presentarles la siguiente propuesta.

La ausencia de una delegación acreditada de Myanmar no debería impedir el funcionamiento del sistema de control de la OIT y en particular la supervisión de los convenios fundamentales ratificados, por lo tanto, el examen del caso individual debería tener lugar, en la medida de lo posible, de la misma manera que los demás casos individuales. A este respecto deseo señalar a su atención el hecho de que la información complementaria presentada por escrito por las autoridades militares en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos se ha publicado en la página web de la Comisión de Aplicación de Normas con una clara mención de que su publicación no implica el reconocimiento explícito o implícito de dichas autoridades como Gobierno legítimo de Myanmar. Sin embargo, Myanmar no proporcionará información oral a la Comisión de Aplicación de Normas o sea que ningún delegado de Myanmar está acreditado para participar en la Conferencia. Por consiguiente, ningún

representante podrá tomar la palabra y hacer una declaración tras la adopción de las conclusiones.

Propuesta adoptada.

Miembros empleadores - Myanmar ratificó el Convenio en 1955. Sin embargo, más de medio siglo después, el Estado Miembro dista mucho de haber logrado el cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Los miembros empleadores comprenden que, debido a la urgencia y la gravedad de las cuestiones que se han planteado y de la probabilidad de daños irreversibles y de posibles muertes, la Comisión de Expertos ha considerado este caso como un caso de doble página, debido a su suma gravedad. Los miembros empleadores, en primer lugar, quisieran expresar su profunda preocupación por el aumento de la violencia de las acciones emprendidas por la junta militar en Myanmar, que han conducido a un mayor número de víctimas, más opresión y más daños a la sociedad, inclusive para los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones.

Este último año, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a la situación de Myanmar, que instó al restablecimiento del Gobierno elegido democráticamente, y también a que Myanmar cumpliera inmediatamente sus obligaciones dimanantes del Convenio y garantizara que las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y de seguridad, libre de violencia y de detenciones arbitrarias y privaciones de libertad. En la reunión reciente de marzo de 2022, el Consejo de Administración deploró la falta de progresos a la hora de respetar la voluntad de la población y las instituciones y procesos democráticos, y reiteró su llamamiento para que Myanmar cumpliera sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Dada la gravedad de la situación, el Consejo de Administración decidió establecer una comisión de encuesta con respecto a la inobservancia de este Convenio y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Retomando ahora las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores toman nota de las siguientes cuestiones. En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota en lo tocante a la cuestión de las libertades civiles de que las autoridades militares de Myanmar han continuado con la violencia letal a gran escala, y con el acoso, la intimidación constante y las detenciones y privaciones de libertad de sindicalistas. Subrayamos que la garantía de libertad sindical de conformidad con el Convenio exige que exista un Estado de derecho establecido y un respeto fundamental de los derechos humanos y las libertades civiles, en particular el derecho a la seguridad personal, la libertad de opinión y expresión, la libertad de manifestación y reunión, y el derecho a la protección de la propiedad. Hemos tomado nota de que existen alegaciones de numerosos casos de detención, ataques y asesinatos de sindicalistas, y también de las posibles acciones penales emprendidas en relación con el ejercicio de la libertad de expresión y de manifestación y reunión contemplados en la Ley de Transacciones Electrónicas, de 2021, y en la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, de 2016.

En vista de la gravedad de la situación, los miembros empleadores instan a Myanmar a adoptar con urgencia todas las medidas necesarias a fin de restablecer el Estado de derecho. También instan a Myanmar a que respete plenamente con carácter urgente los derechos humanos fundamentales y las libertades civiles necesarios para el ejercicio de la libertad sindical. Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores en Myanmar deben poder llevar a cabo nuevamente sus actividades y desempeñar sus funciones sin amenaza de intimidación, daños o prisión, y sin otras restricciones indebidas. Los miembros

empleadores quisieran subrayar que esto es necesario para fomentar empresas sostenibles, la inversión, la creación de empleos, y la prosperidad y la paz, que solo son posibles en un entorno en el que haya libertad sindical. Retomando la cuestión de la reforma de la legislación laboral, los empleadores señalan que el requisito respecto al número de afiliados para poder registrar sindicatos, y las restricciones relativas a la admisibilidad para desempeñar las funciones sindicales en virtud de la Ley de Organizaciones Sindicales, plantean problemas en materia de cumplimiento de los artículos 2 y 3 del Convenio. Confiamos en que Myanmar examine estas cuestiones en estrecha consulta con los interlocutores sociales a nivel nacional, a fin de garantizar el pleno respeto de las disposiciones del Convenio, incluidos los artículos 2 y 3, y que proporcione aclaraciones cuando sea necesario e información sobre las medidas adoptadas a este respecto en su próxima memoria.

Para concluir, los miembros empleadores expresan su profunda preocupación por la situación actual en Myanmar, e insta al Estado Miembro a que restablezca la democracia y las libertades civiles, que son una condición primordial para el ejercicio de la libertad sindical consagrado en el Convenio. Más concretamente, los miembros empleadores instan a Myanmar a tomar medidas con carácter urgente a fin de garantizar el pleno respeto en la legislación y la práctica de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluido el derecho a la seguridad personal, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de manifestación y reunión, la libertad de circulación, la libertad a estar libre de detención arbitraria y el derecho a un juicio imparcial, para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores lleven a cabo sus actividades y desempeñen sus funciones sin amenaza de intimidación, daños y prisión, y sin ninguna otra restricción indebida.

Los miembros empleadores también instan enérgicamente a Myanmar a que examine con carácter urgente, cuando las circunstancias lo permitan, la Ley de Organizaciones Sindicales en el marco del proceso de la reforma legislativa en curso, en plena consulta con los interlocutores sociales nacionales, a fin de garantizar el respeto absoluto de los derechos de los trabajadores y los empleadores en virtud de este Convenio.

Miembros trabajadores - El Consejo de Administración, en su 344.ª reunión celebrada en marzo de 2022, tomó la decisión por unanimidad de establecer una comisión de encuesta sobre Myanmar relativa a las graves violaciones de este Convenio y del Convenio núm. 29. Confiamos en que la discusión celebrada en esta Comisión, así como la discusión anterior mantenida en la reunión del Consejo de Administración en marzo, proporcione orientaciones efectivas a la Comisión al realizar su trabajo, y en que el régimen militar en Myanmar permita a la Comisión entrar en el país y realizar su trabajo sin impedimentos.

Los miembros trabajadores toman nota de las observaciones detalladas formuladas por la Comisión de Expertos en este caso. La situación en el país es sumamente grave. Los derechos fundamentales de los trabajadores y los empleadores y su integridad física y su libertad corren peligro. En muchos casos, se han causado y siguen causándose daños irreversibles. La decisión de la Comisión de Expertos de considerar este caso como un caso de doble nota a pie de página parece muy adecuada.

En efecto, desde la decisión tomada hace dos meses de establecer la comisión de encuesta, el régimen militar ha cometido otras violaciones del derecho de libertad sindical. Por ejemplo, la tarde del 20 de abril de este año, miembros de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), y de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), se sumaron a una manifestación de protesta contra el régimen. Cuando finalizó la breve manifestación, dos activistas, a saber, Khaing Thinzar Aye y Ei Phyu Myint, tomaron un taxi para regresar a sus lugares de alojamiento. Un vehículo militar chocó contra su taxi, y seis

soldados salieron del mismo, les golpearon y les detuvieron. Este impactante ataque a dos sindicalistas pone de manifiesto la persistente gravedad de la situación.

Se secuestra y, en algunos casos, se asesina a los trabajadores. El 25 de mayo de este año, justo antes de empezar esta Conferencia, dos miembros del sindicato de Myanmar fueron secuestrados y asesinados por las fuerzas militares en la región meridional de Saigón. Asimismo, se incendiaron sus aldeas.

Los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para deplorar estas violaciones graves y sistemáticas cometidas por la junta militar. Apreciamos las importantes medidas adoptadas por el algunos Estados Miembros de la OIT, y por algunos de los interlocutores sociales, a fin de ejercer presión sobre la junta para que deje de actuar como hasta ahora, pero reconocemos que estas medidas han sido, hasta la fecha, insuficientes. Es evidente que deben redoblarse los esfuerzos.

Quisiéramos formular algunas observaciones para subrayar la sistemática violación del Convenio y la grave situación que prevalece en el país. Los miembros trabajadores recuerdan a la Comisión que, desde el golpe militar que tuvo lugar en febrero de 2021, más de 1 500 personas, incluidos varios sindicalistas, han sido asesinados por los militares y la policía en el contexto de las manifestaciones para que se restablezca la democracia y durante los conflictos laborales. Sentimos una profunda pérdida al leer la larga lista de sindicalistas asesinados, tal como se indica en el caso núm. 3405, en el 397.º informe del Comité de Libertad Sindical.

Seguimos conmocionados ante la brutal masacre que tuvo lugar en la zona industrial de Hlaing Tharyar en marzo de 2021, cuando los militares abrieron fuego contra los manifestantes pacíficos y desarmados, incluidos varios sindicalistas que vivían y trabajaban en la zona. La afirmación del régimen de que los militares solo han respondido con violencia a los actos terroristas es totalmente infundada y errónea.

Deploramos asimismo la emisión de órdenes de detención de numerosos dirigentes y activistas sindicales por el mero hecho de haber ejercicio su derecho de libertad sindical, de expresión y de reunión. Además, la continua amenaza de violencia y/o de detenciones ha obligado a muchos dirigentes sindicales a huir del país, aunque muchos siguen esforzándose por apoyar a sus sindicatos desde el exilio.

Asimismo, el éxodo forzoso de los dirigentes y afiliados sindicales a Tailandia está contribuyendo a aumentar la crisis humanitaria sin que se realice ningún esfuerzo por regularizar su situación en ese país. Por motivos de seguridad, la mayoría no puede regresar a Myanmar y estos sindicalistas provienen de todos los sindicatos y sectores. Para empeorar las cosas, se han revocado los pasaportes de muchos dirigentes sindicales de la CTUM, por lo que algunos dirigentes se encuentran abandonados fuera del país, incluidos los delegados de los trabajadores que hablarán ante la Comisión más tarde hoy.

El régimen sostiene que los pasaportes fueron revocados en virtud del artículo 505 del Código Penal por el delito de traición, porque los dirigentes habían difundido presuntamente noticias para desacreditar a los militares y al Consejo Administrativo del Estado. Una vez más, los cargos carecen de fundamento y son totalmente descabellados. Los sindicatos han denunciado al grupo militar y han pedido la restauración de la democracia, exactamente lo contrario de traición, ya que no han traicionado a su país, sino que estaban defendiéndolo, así como a su Gobierno debidamente elegido.

También está muy claro que, si los dirigentes hubieran permanecido en el país, casi con toda seguridad no habrían sido objeto de un juicio imparcial. Además, sabemos que este año

el ejército ha revocado la ciudadanía a 11 activistas destacados, convirtiéndoles en apátridas en violación del derecho internacional.

El régimen ha declarado al menos 16 sindicatos ilegales y ha amenazado con emprender medidas judiciales si prosiguen con su actividad. La policía y el ejército han asaltado las oficinas de los sindicatos y los hogares de los dirigentes sindicales, y han confiscado documentos y equipo por su participación en huelgas y manifestaciones en las piden que se restablezca la democracia en Myanmar.

Los trabajadores señalan que los propietarios de las fábricas están destruyendo los sindicatos de manera intencionada y sistemática, gozando de impunidad, y los sindicatos no pueden realizar sus actividades sindicales ni desempeñar sus funciones sindicales en sus respectivos lugares de trabajo. En efecto, se han cerrado todos los canales para el desarrollo de las relaciones laborales y la solución de conflictos. El mecanismo de arbitraje y los tribunales laborales no se están utilizando, ya que las partes han perdido toda su confianza en que estas instituciones puedan funcionar efectivamente en el contexto actual de la represión estatal.

Los sindicatos indican que la industria, como la industria textil, están aprovechándose de la ausencia del Estado de derecho para reducir los salarios y menoscabar las condiciones de trabajo garantizadas en la legislación o en los convenios colectivos establecidos. Se ha observado un incremento considerable de los despidos ilícitos, y la dirección de las fábricas está despidiendo a los trabajadores remunerados mensualmente y sustituyéndolos por jornaleros. Los ataques contra los trabajadores sanitarios y los centros sanitarios son continuos en todo el país. De manera análoga, los trabajadores de la administración pública, el sector público y las profesiones de la enseñanza son objeto de amenazas continuas por participar en protestas para pedir el restablecimiento de las actividades democráticas.

En suma, es imposible ejercer la libertad sindical en el país, sobre todo sin correr un riesgo real considerable de detención o de algo peor. Además de estas cuestiones urgentes, también tomamos nota de los numerosos asuntos legislativos que suscitan asimismo una gran preocupación en lo que respecta al ejercicio del derecho a la libertad sindical. Los miembros trabajadores señalan estos asuntos a la atención de la Comisión, aunque no debería emprenderse ninguna reforma legislativa hasta que se restablezca la democracia, y hasta que los legisladores elegidos debidamente puedan introducir y adoptar las leyes necesarias. Estas leyes comprenden la Ley de Transacciones Electrónicas, adoptada el 15 de febrero de 2021, la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, adoptada en 2016, la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley de Resolución de Conflictos Laborales, y la Ley de Zonas Económicas Especiales, que suscita preocupación en lo referente a la contradicción con la plena aplicación de la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley de Resolución de Conflictos Laborales en las zonas económicas especiales.

En Myanmar somos testigos hoy en día de una terrible tragedia. Albergábamos grandes esperanzas de que, tras decenios de régimen militar, la disolución de la junta militar en 2011, y las elecciones de 2016 permitirían restablecer la democracia. Lamentablemente, estas esperanzas se han visto frustradas y, en 2021, el golpe militar cerró la puerta a este proceso de restauración de la democracia. Por lo tanto, esperamos realmente con interés celebrar una discusión minuciosa y formal en la Comisión, a fin de que encarrilar debidamente este proceso.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte** y **Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia** y **Noruega**, miembros de la AELC y miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia** y **Türkiye**, se suman a esta declaración.

Desde el golpe militar, la situación en Myanmar se ha deteriorado de una manera continua y alarmante. Este acto puso fin a la transición democrática del país, lo que ha tenido consecuencias desastrosas en el plano humanitario, social, económico, de seguridad y de derechos humanos y laborales. Estamos sumamente preocupados por la escalada continua de la violencia y la evolución hacia un conflicto prolongado con repercusiones regionales. Más de 1 723 personas han sido asesinadas, 100 de ellas niños. Más de 10 800 personas siguen detenidas y 80 personas han sido condenadas a muerte.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de Myanmar y a todos los que militan y actúan en favor de una democracia abierta a todas las personas y del respeto de los derechos humanos, en particular los derechos laborales, las libertades civiles y las libertades fundamentales. De conformidad con la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada el pasado mes de junio, consideramos esencial que los mandantes tripartitos continúen mostrando su compromiso común con la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en Myanmar.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan con suma firmeza las violaciones y abusos persistentes y generalizados de los derechos humanos y laborales cometidos por el ejército y las fuerzas de seguridad de Myanmar en todo el país, en particular la persecución ilegal de las organizaciones de la sociedad civil y de sus militantes, los actos de violencia contra los manifestantes pacíficos, las privaciones de libertad y las detenciones arbitrarias, la intimidación y el acoso, los despidos ilícitos, las amenazas y los actos de violencia graves y de tortura contra los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos, y los actos de violencia sexual o por motivo de género.

Compartimos plenamente los llamamientos de la Comisión para que se tomen todas las medidas a fin de restablecer y garantizar el pleno respeto de las libertades civiles fundamentales necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de opinión y de expresión, la libertad de reunión y de circulación, el derecho a no detenido o privado de libertad arbitrariamente, y el derecho a un juicio imparcial ante un tribunal independiente.

Seguimos exhortando a Myanmar a cumplir plenamente y sin demora las obligaciones contraídas en virtud del Convenio, y a velar por que los trabajadores y los empleadores, así como sus organizaciones, puedan ejercer sus derechos sin ser objeto de amenazas o prejuicios y en un clima de seguridad total.

Nuestros llamamientos son especialmente entristecedores, porque, a pesar de que quedaban numerosos retos que afrontar en materia de trabajo decente antes del golpe militar y graves preocupaciones relativas a la libertad sindical o al trabajo forzoso, habíamos observado ciertos progresos. No obstante, desde el golpe de 2021, estos progresos han sido destruidos por los militares y hemos tenido que reprogramar nuestras actividades.

A fin de apoyar a los trabajadores del sector textil, nuestros proyectos de conducta empresarial responsable, en curso y previstos, siguen teniendo por objeto mejorar las condiciones de trabajo, promover las normas laborales y ambientales, y reducir las violaciones de los derechos humanos en la industria textil.

La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran sus llamamientos para que cesen inmediatamente todas las hostilidades, se ponga fin al uso desproporcionado de la fuerza por las fuerzas armadas y de seguridad de Myanmar, y se ponga término al estado de urgencia y se restablezca el Gobierno civil legítimo.

Seguimos apoyando los esfuerzos de la ASEAN para hallar una solución pacífica a la crisis. Reiteramos asimismo nuestro apoyo a la decisión del 344.ª Consejo de Administración de la OIT de establecer una comisión de encuesta sobre el incumplimiento del Convenio núm. 87 en cuestión, y del Convenio núm. 29.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo hoy en nombre del **Canadá** y del **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**.

Ha transcurrido más de un año desde el golpe militar en Myanmar. La Organización Internacional del Trabajo y otros órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas han presentado informes fidedignos y coherentes sobre las violaciones generalizadas de los derechos humanos en el país, incluida la violencia contra los trabajadores, los sindicalistas, los dirigentes sindicales y la población civil en general. La comunidad internacional ha instado claramente a las autoridades militares de Myanmar a poner fin a esta violencia, y el Canadá y el Reino Unido deploran que no se hayan realizado progresos a este respecto.

El Canadá y el Reino Unido instan nuevamente al ejército a que ponga fin inmediatamente al incumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, y a todo acto de violencia contra los civiles, incluidos los orientados específicamente a los sindicalistas, los activistas de derechos humanos, los manifestantes pacíficos y los ciudadanos extranjeros. También instamos a Myanmar a que cumpla con sus obligaciones dimanantes del Convenio y a que aplique plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Más concretamente, instamos a Myanmar a:

- llevar a cabo investigaciones detalladas e independientes de las circunstancias de los asesinatos de Chan Myae Kyaw, Nay Lin Zaw y Zaw Htwe, e informar a la OIT sobre las conclusiones de las investigaciones;
- poner en libertad a todos los sindicalistas que siguen detenidos o en prisión por haber ejercido pacíficamente sus derechos sindicales protegidos en virtud del Convenio, incluida su participación en el Movimiento de Desobediencia Civil (CDM);
- garantizar el pleno respeto, tanto en la legislación como en la práctica, de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de opinión y expresión y la libertad de reunión, y
- por último, garantizar que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas puedan ejercer sus derechos consagrados en el Convenio en un clima de libertad y seguridad, sin amenaza de intimidación, violencia, detención arbitraria o prisión.

También instamos a la comunidad internacional a proteger a los civiles en Myanmar poniendo fin a la venta y transferencia de armas, equipo militar, materiales, equipo de doble uso y asistencia técnica a las fuerzas armadas y de seguridad de Myanmar. Es esencial impedir que el ejército tenga acceso a las armas y al equipo que utiliza actualmente para cometer dichos actos de violencia.

Por último, instamos a los militares a que cooperen con la próxima comisión de encuesta de la OIT, y le permitan llevar a cabo una investigación cabal e independiente de la queja.

Miembro trabajador, Países Bajos - Hablo en nombre de la delegación de trabajadores suiza y alemana y de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

Un año después del golpe militar, el CDM en Myanmar ha seguido creciendo hasta convertirse en un movimiento masivo para luchar contra la junta militar. La violencia

sistemática impide a los sindicatos y sus dirigentes ejercer sus derechos laborales fundamentales. Ahora mencionaré algunos de los ejemplos de represión más graves.

Los militares se apoyan en el artículo 505-A del Código Penal para formular cargos contra muchos trabajadores por su apoyo al CDM, como al menos 71 educadores de la educación y 864 trabajadores sanitarios. Actualmente, al menos 301 dirigentes sindicales y miembros de diversos sectores han sido detenidos por el ejército por tomar parte en el CDM. Algunos de ellos han sido condenados en tribunales militares, incluido un profesor de la Universidad de Yangon, que también es el Presidente de la Asociación de Docentes Universitarios.

Se ha obligado a 400 000 funcionarios, docentes y trabajadores sanitarios que apoyan el CDM a retomar el trabajo, y se ha despedido a decenas de miles de ellos. Los trabajadores ferroviarios y sus familias han sido desalojados por la fuerza de los hostales en los que se hospedan, y sus hogares en las comunidades de trabajadores han sido destruidos por los militares. Un total de 55 sindicalistas han sido asesinados por los militares en relación con las protestas pacíficas del CDM. Algunos han fallecido como consecuencia de infecciones por COVID-19 mientras permanecían ocultos para evitar detenciones por los militares.

Estamos sumamente preocupados por el bienestar de Thet Hnin Aung, el Secretario General de la Federación de Sindicatos de la Industria Artesanal de Myanmar, y miembro del Comité del CDM de Mandalay. Fue detenido el 18 de junio de 2021 y torturado en prisión. Exigimos su puesta en libertad.

El Consejo de Administración del Estado dirigido por los militares asesinó a sindicalistas, eliminó del registro a 16 organizaciones sindicales, invalidó los pasaportes de los sindicalistas y revocó la ciudadanía de los disidentes, incluido el presidente de la CTUM, Maung. Las violaciones son demasiado numerosas para mencionarlas aquí. No disponemos de tiempo.

Condenamos enérgicamente a la junta militar que depende del Consejo de Administración del Estado por la represión del ejercicio pacífico por los sindicatos de sus derechos a fin de restablecer la democracia y las libertades como una condición para la justicia social.

Exigimos la puesta en libertad incondicional de todos los sindicalistas, manifestantes, civiles y dirigentes políticos encarcelados a raíz del golpe militar. Pedimos que se respeten los derechos civiles y de los trabajadores de sindicarse libremente y organizar huelgas, con miras al restablecimiento de las organizaciones sindicales y de los derechos de ciudadanía de los sindicalistas.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza continúa estando sumamente preocupada por la situación actual en Myanmar. Sigue condenando con firmeza la toma de poder por los militares y pide la reanudación inmediata del diálogo y del proceso democrático en pro de la paz duradera y del desarrollo del país.

Seguimos estando sumamente preocupados por las graves violaciones del derecho internacional cometidas desde el 1.º de febrero de 2021, que podrían constituir crímenes contra la humanidad y crímenes de guerra. El cese inmediato de toda violencia y el respeto del derecho internacional humanitario y de los derechos humanos son esenciales para la paz duradera. Por supuesto, esto conlleva el derecho fundamental a la libertad sindical y la protección del derecho sindical tal como lo prevé el Convenio. Los empleadores y los trabajadores deben poder ejercer su derecho a la libertad sindical en un clima de libertad y de seguridad.

Suiza está profundamente preocupada por los actos de intimidación, las amenazas y los actos de violencia graves, incluidos los asesinatos, contra los sindicalistas que han ejercido su derecho. Deberán realizarse investigaciones detalladas e independientes para restablecer la justicia.

A Suiza también le preocupa la interpretación amplia y potencialmente arbitraria de las leyes, tales como la Ley de Transacciones Electrónicas, los artículos 505-A y 124-A del Código Penal, y la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, de 2016. En virtud de estas leyes, se ha detenido a un gran número de sindicalistas que han ejercido sus derechos protegidos por el Convenio.

Para concluir, Suiza apoya al pueblo de Myanmar, sus trabajadores y empleadores, en su empeño por lograr la democracia, la libertad, la paz y la prosperidad. Estamos convencidos de que la cooperación internacional es primordial para alcanzar este objetivo. El respeto de las normas internacionales fundamentales del trabajo es la base para ello. Exhortamos a las autoridades militares a que garanticen estos derechos y restablezcan inmediatamente el diálogo y el proceso democrático.

Miembro trabajadora, Francia - El poder ilegítimo establecido en Myanmar ha procedido a la modificación de una serie de leyes con el objetivo de ampliar el poder de los militares y de limitar más aún los derechos fundamentales y las libertades civiles de la población.

Las secciones de la ley que garantizan la protección de la vida privada y la seguridad de los ciudadanos se han suprimido, lo que permite a las fuerzas de seguridad detener y privar de libertad a los trabajadores, los sindicalistas y los ciudadanos en general.

La Ley sobre la Administración de los Barrios ha restablecido el registro obligatorio de las noches de la población no local, de los invitados y los visitantes. La CTUM ha señalado que se han intensificado las actividades nocturnas a la caza de los responsables sindicales por los militares y la policía. El ejército busca a los dirigentes sindicales en los barrios y las aldeas sobre la base de una lista de nombres y de empresas en las que trabajan.

La acusación de traición, en virtud del artículo 505 del Código Penal, ha sido enmendada e incluida en las tentativas de incitación a la resistencia y al restablecimiento de un gobierno civil. La prohibición de reuniones públicas de cinco personas o más y el toque de queda entre las 22 horas y las 4 horas de la mañana por un periodo ilimitado se han extendido en aplicación del artículo 144 del Código de Procedimiento Penal.

Un proyecto de ley coartada sobre la ciberseguridad tiene por objeto prohibir la utilización de redes privadas virtuales. La prohibición *de facto* de la utilización sin restricciones de las redes privadas virtuales menoscabará más aún la libertad de expresión y la comunicación accesible a los sindicalistas con sus miembros y las organizaciones internacionales, sin temor a ser identificados, vigilados y penalizados.

A principios de 2022, en virtud de una nueva ordenanza, los ciudadanos de Myanmar tienen la obligación de llevar consigo y de presentar su tarjeta nacional de registro durante sus desplazamientos. Este nuevo orden limita más aún la libertad de circulación y las actividades de los sindicalistas con el objetivo preciso de poder localizarlos continuamente.

El 31 de enero de 2022, el Consejo Nacional de Defensa y de Seguridad del ejército prolongó el Estado de emergencia otros seis meses. Con objeto de prevenir las manifestaciones con motivo del aniversario del golpe militar, el 1.º de febrero, el Consejo de Administración del Estado amenazó con imponer sanciones que podían incluir hasta la cadena perpetua por la participación en manifestaciones públicas, huelgas y expresiones de apoyo. Se

organizó una huelga silenciosa con éxito en todo el país. Reivindicar un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical y de las libertades civiles se ha convertido en un delito en Myanmar.

En relación con estos excesos, la Comisión no puede permanecer en silencio y los condena firmemente.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Los Estados Unidos comparten la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la violencia sistémica contra los trabajadores y la dura supresión de las libertades civiles por las autoridades militares de Myanmar.

Desde el golpe, el régimen militar ha matado a más de 1 800 personas y ha detenido arbitrariamente a casi 14 000 personas. Al menos 290 han muerto mientras permanecían detenidas y más de 600 000 personas han sido desplazadas internamente y otras 36 100 fuera del país. Los sindicalistas han sido el principal objetivo. A comienzos de este año, el régimen revocó la ciudadanía del Presidente de la Confederación Sindical de Myanmar, U Maung, un antiguo miembro del Consejo de Administración de la OIT cuya labor en la lucha para lograr la democracia y los derechos de los trabajadores en Myanmar ha sido fundamental durante mucho tiempo.

El régimen sigue explotando las disposiciones vagas y amplias del Código Penal para imputar cargos por traición a los sindicalistas que ejercen sus derechos fundamentales. Los militares también han prohibido 16 organizaciones sindicales importantes, obligando a muchos de sus líderes a ocultarse. Los empleadores también señalan que existe un medio ambiente que no conduce a empresas sostenibles y al ejercicio de la libertad sindical.

La información por escrito proporcionada por las autoridades militares a esta Comisión niega el conocimiento de las víctimas nombradas y la existencia de organizaciones específicas a las que el régimen haya privado de un registro legal. Esto es inaceptable.

Los Estados Unidos apoyan firmemente la decisión consensuada del Consejo de Administración de establecer una comisión de encuesta para investigar el incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 29 de la OIT. Nos sumamos a la opinión de la Comisión de Expertos de que el asesinato, la desaparición o la lesión grave de los sindicalistas exigen que se lleven a cabo investigaciones judiciales independientes para garantizar que rindan cuentas las partes responsables. La comisión de encuesta debería investigar las violaciones continuas de los derechos laborales en virtud de ambos convenios, y formular asimismo recomendaciones para subsanar las deficiencias detectadas en el marco jurídico del país en lo que respecta a la libertad sindical y al respeto de la misma.

Esperamos con interés que llegue el momento en el que un Gobierno elegido democráticamente en Myanmar pueda restablecer sus mecanismos tripartitos con el objetivo de garantizar que la libertad sindical se proteja y promueva activamente en la legislación de Myanmar, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Australia - Hablo en nombre del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y del Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU) y KSBSI Indonesia. Tal como señala la Comisión de Expertos, «la libertad sindical y de asociación solo puede ejercerse cuando se respetan y garantizan plenamente los derechos humanos fundamentales». Es evidente que, desde el golpe militar en Myanmar en febrero de 2021, se ha atentado contra los derechos fundamentales y las libertades civiles.

A día de hoy, la junta ha asesinado a 1 876 personas. Ha detenido, acusado o condenado a 10 847 personas por participar en el CDM, que está teniendo lugar desde hace más de un año, a pesar de la represión, y al menos 1 979 trabajadores, sindicalistas, activistas y manifestantes acusado se han visto obligados a ocultarse tras el golpe militar. Los delitos contra la humanidad cometidos por el ejército incluyen asesinatos persecuciones, prisión, violencia sexual y desapariciones forzadas y tortura. Son sistemáticos y pueden considerarse delitos de guerra.

Desde noviembre de 2021, los militares han intensificado los ataques aéreos y terrestres en las regiones en las que se están refugiando los manifestantes, trabajadores y activistas sindicales con el fin de evitar la detención. Los organismos de las Naciones Unidas han confirmado que los militares emplean artillería pesada, tanques, helicópteros, aviones de caza y drones de vigilancia en los ataques terrestres y los ataques aéreos para matar de manera indiscriminada a civiles, y para bombardear y destruir aldeas civiles, iglesias y campamentos de refugiados.

Los militares han ocupado hospitales públicos; han atacado a los trabajadores sanitarios, y han dañado, saqueado y confiscado equipo médico, medicamentos y botellas de oxígeno. Cada vez más trabajadores sanitarios se han visto obligados a ocultarse, ya que los militares han revocado las licencias de los médicos y los trabajadores de la salud que se han unido al CDM, y han cancelado la licencia comercial de las clínicas y hospitales en los que trabajan.

Los militares han atacado la libertad de expresión y han tratado de limitar el acceso a la información cortando el acceso a los datos móviles de noche y ordenando a los proveedores de servicios de internet que suspendan los servicios inalámbricos de banda ancha, dejando así la conexión intermitente a la línea fija sea la única manera de acceder a Internet. La libertad de prensa es inexistente tras la cancelación de cinco licencias de medios de comunicación independientes el 8 de marzo de 2021, y la prohibición de organizaciones que documentaban las atrocidades de los militares, tales como la Asociación de Asistencia para los Prisioneros Políticos de Myanmar por incitar supuestamente al pánico público y disturbios y menoscabar la estabilidad del Estado. La junta ha matado al menos tres periodistas y ha encarcelado a 26 periodistas desde el golpe militar.

Estos son solo algunos ejemplos de las violaciones de las libertades civiles cometidas por las autoridades militares, que muestran la falta de respeto por el Consejo de Administración del Estado de los derechos humanos y laborales. Los ataques contra los trabajadores y los civiles y las violaciones de los derechos humanos deben cesar inmediatamente. La comunidad internacional debe hacer responsable al Consejo de Administración del Estado por las graves violaciones de los derechos humanos, incluido el derecho de libertad sindical, dictar sanciones y poner fin al suministro de armas a Myanmar para poner fin a las atrocidades, y reconoce el Gobierno de la Unidad Nacional es el Gobierno oficial y legítimo de Myanmar.

Miembro trabajador, Japón - Hablo en nombre de la Confederación Japonesa de Sindicatos y de Industrial Global Union. Desde el golpe militar en Myanmar, la represión de los trabajadores ha sido implacable. La junta militar ha cometido violaciones flagrantes de los derechos humanos y los derechos sindicales, incluidos actos de violencia, detenciones arbitrarias y privaciones de libertad. Cientos de miles de trabajadores han perdido sus empleos en diferentes sectores industriales. En el sector textil solamente, más de 25 000 trabajadores han perdido sus empleos. Muchas empresas textiles han cerrado sin pagar a sus trabajadores, y los empleadores ignoran los convenios colectivos. Cuando los trabajadores organizan protestas, los empleadores recurren a los soldados para que sometan a los trabajadores.

Se atenta contra la libertad sindical y el derecho de sindicación. Quisiéramos mostrar ejemplos concretos del sector textil que conocemos: se deniegan las licencias de maternidad y las mujeres temen sus empleos al tomar la licencia a la que tienen derecho legalmente; un trabajador perdió tres dedos en el lugar de trabajo debido a la falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo, fue despedido y solo recibió 20 000 kyats como indemnización por la lesión sufrida; una fábrica recurrió al trabajo infantil y pagó a los niños un salario inferior al mínimo, y se esconde a los niños cuando se realizan auditorías en la fábrica. En una fábrica textil, se fijaron objetivos altos y si no se cumplían, los supervisores y directores golpeaban en el pecho y en la cabeza a los trabajadores, y les daban un puñetazo en las orejas. Los supervisores gritaban obscenidades a las trabajadoras jóvenes desde el borde de la línea de producción. Se trataba a los trabajadores como esclavos para que cumplieran el objetivo establecido. Se preguntaba en voz alta a las trabajadoras jóvenes si eran personas o perras. Las trabajadoras consideraban su lugar de trabajo un infierno.

En un lugar de trabajo en el que las personas pueden trabajar como seres humanos y proteger sus medios de sustento, siempre existe libertad sindical y se protegen los derechos laborales. Los militares de Myanmar han despojado brutalmente a los trabajadores y sindicatos de estos derechos. Las empresas implicadas son cómplices en la violación de los derechos consagrados en el convenio. Debe acabarse en Myanmar con las empresas que tienen un medio ambiente de trabajo tan hostil, en el que es imposible que se respete la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Australia - Australia condena, en los términos más enérgicos, la situación actual de emergencia en materia de derechos humanos y laborales en Myanmar. El golpe militar del 1.º de febrero de 2021 ha intensificado y profundizado la ya grave situación de los derechos humanos en el país.

Pedimos a los militares que cesen toda violencia y liberen a todas las personas detenidas arbitrariamente, incluido el profesor australiano Sean Turnell. Además, pedimos a los militares que permitan el acceso inmediato y sin obstáculos para la entrega de ayuda humanitaria a todas las personas que la necesiten y que entablen un diálogo inclusivo sobre el retorno pacífico a la democracia.

Las alegaciones y las cuestiones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos son extremadamente graves, y Australia lamenta la falta de avances para abordarlas. Como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, instamos a Myanmar a que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio para proteger la libertad sindical y el derecho de sindicación y a que aplique inmediatamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Afirmamos nuestro apoyo a la labor de los enviados especiales de la ASEAN y de la ONU, y pedimos que Myanmar aplique plena y oportunamente el consenso de cinco puntos de la ASEAN, incluidos el cese de la violencia, la facilitación del acceso humanitario y el inicio de un diálogo constructivo con todas las partes.

Instamos al régimen militar a que deje de impedir las actividades de la OIT y de otros organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil en su empeño por proteger los derechos laborales en Myanmar, y a que coopere plenamente con la próxima comisión de encuesta de la OIT.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). A pesar de la presión internacional y de la condena general por la brutalidad de la dictadura militar de Myanmar, la junta sigue perpetrando crímenes de guerra y contra la humanidad. El mundo observa, pero nosotros sentimos que no estamos

haciendo lo suficiente y que no nos movemos con la velocidad y la fuerza necesarias para derrotar a la junta y volver a poner a Myanmar bajo el control de un gobierno federal democrático civil en el que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hemos oído con frecuencia que, entre los líderes de la oposición democrática, se encuentran los sindicatos de Birmania, y que constituyen un objetivo principal. Lamentamos la decisión de la junta de revocar sus pasaportes y su ciudadanía. Esto viola el derecho humano más básico. Por esta razón, hoy instamos a la OIT a que tome medidas en pro de la liberación inmediata del líder de la MICS-TUF y de todos los demás sindicalistas que siguen detenidos por haber ejercido sus derechos sindicales consagrados en el Convenio, y por su participación en el CDM. Al igual que el Comité de Libertad Sindical, pedimos la derogación del artículo 505-A del Código Penal y solicitamos la enmienda del artículo 124-A.

Las sanciones económicas contra los conglomerados militares decididas por la Unión Europea, los Estados Unidos y otros Gobiernos son importantes, pero no suficientes. Ya no hay tiempo para esperar. Las Naciones Unidas y los Gobiernos deben imponer fuertes sanciones múltiples y cohesionadas contra los intereses políticos, financieros y económicos de la junta, incluida la suspensión de los códigos SWIFT. Los sindicatos italianos lo han exigido a la Unión Europea y también a las Naciones Unidas.

Myanmar se enfrenta a crímenes de guerra y contra la humanidad en todo el país, pero también a una grave violación de los convenios de las Naciones Unidas y de la OIT por parte de empresas y marcas multinacionales, entre las que se encuentran 61 marcas de moda conocidas de la Unión Europea y de Italia. El respeto de las normas de las Naciones Unidas y de los convenios del trabajo es una condición necesaria para mantener el reglamento de la Unión Europea sobre la ABE.

Para concluir, los sindicatos italianos, junto con la CSI, apoyan firmemente las conclusiones del portavoz de los Trabajadores y reiteran el llamamiento a la adopción de unas medidas enérgicas e inmediatas para restablecer el respeto de los derechos humanos y el Estado de derecho en Myanmar.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Soy miembro del comité ejecutivo de la CSI-Myanmar, y voy a hablar de las atrocidades cometidas por el régimen militar golpista. Desde el 1.º de febrero de 2021, la CSI y sus afiliadas apoyan las visitas a la prisión de más de 30 miembros de la CTUM y han sufrido cuatro funerales de la Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar, afiliada a la CTUM. La visita a la prisión incluye al hermano Thet Hnin Aung, secretario general de la MICS y asesor de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2019.

El 27 de marzo de 2021, el hermano Chan Myae Kyaw, afiliado a la CTUM, fue el primer afiliado del sindicato en ser asesinado a tiros. Era conductor de un camión de una mina de cobre. El 7 de diciembre de 2021, el hermano Tint Naing, el hermano Hein Thu de otra mina de cobre, el hermano Zin Min Tun, el hermano Win Kaw y el hermano San Ko, de un proyecto de minería de cobre en Letpadaung, fueron quemados hasta la muerte en la aldea de Done Daw.

El 20 de abril de 2022, la hermana Khaing Thinzar Aye, la hermana Ei Phyu y el hermano Nyan Sein fueron detenidos en Yangon. El 23 de mayo, el hermano Moe Gyi, directivo de la Federación para la Agricultura y los Campesinos de Myanmar, fue detenido en Khamti, región de Sagaing. El 27 de mayo, los sindicalistas hermano Chit Thein Zaw y hermano Kyaw Nyein, de otra empresa conjunta de militares y chinos en una mina de cobre, fueron detenidos en la aldea de Done Daw. De camino a la comisaría, les dispararon y los mataron.

El 7 de diciembre, las tropas militares quemaron vivas a 11 personas cerca de la aldea de Done Daw. Cinco de ellas eran miembros de la federación MWFM.

El régimen militar ha demostrado que no le importan los derechos de los trabajadores, ni los derechos humanos, ni la libertad sindical. Las dos ejecuciones extrajudiciales y la detención del hermano Moe Gyi se produjeron después de que se anunciara la comisión de encuesta de la OIT en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022.

Las quemas y los asesinatos de nuestros miembros son la punta del iceberg, en comparación con lo que está ocurriendo en todo el país. El régimen militar ataca a cualquier tipo de trabajadores en el territorio nacional. Está clarísimo que cualquier clase de ingresos para el régimen, procedentes de los inversores, de las marcas de moda o de las industrias extractivas, y todas las tasas de registro de las empresas apoyan los asesinatos de trabajadores en otras industrias.

Se alienta a la CTUM a que tenga lugar la comisión de encuesta. Haremos todo lo posible para colaborar con dicha Comisión.

Están registrados los asesinatos extrajudiciales de nuestros hermanos de una mina de cobre de la empresa mixta. Las empresas del *holding* serán responsables, al igual que la junta, de quemar vivos a los miembros de la federación MWFM. Serán procesados internacionalmente, incluso antes de que se restablezca la democratización en Myanmar.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Hablo en nombre de la ITF y de la Confederación Coreana de Sindicatos. Como hemos escuchado de la hermana Khaing-Zar, las flagrantes violaciones del Convenio cometidas por la junta militar en los últimos dieciséis meses han determinado que sea cada vez más peligroso, si no imposible, que los sindicalistas realicen sus actividades con plena libertad.

No solo la Comisión de Expertos ha incluido este caso en una doble nota a pie de página, sino que Myanmar es ahora el único Estado en la historia de esta Organización que ha sido objeto de dos comisiones de encuesta, además de ser el único país al que se han impuesto sanciones en virtud del artículo 33. Ante tan flagrantes violaciones del Convenio y de otros derechos humanos reconocidos internacionalmente, es imperativo que la comunidad empresarial dé un paso al frente.

A este respecto, quisiéramos recordar la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos en el marco del pilar II de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Por supuesto, los derechos humanos se reflejan ahora, tanto en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales como en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, en la que se afirma que este proceso debe tener en cuenta el papel central de la libertad sindical. Los derechos humanos también están firmemente asentados en la legislación de varias jurisdicciones.

Los Principios Rectores piden a las empresas que ejerzan una mayor diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar estos riesgos, y que los traten como una cuestión de cumplimiento legal, debido a los mayores riesgos de abusos graves de los derechos asociados a las operaciones en las zonas afectadas por conflictos, como ocurre en el caso de Myanmar.

Por consiguiente, las empresas deben identificar los principales riesgos que conlleva cualquier vacío en la legislación o en la práctica del Estado anfitrión, como el abuso de los poderes de emergencia tras un golpe militar.

De hecho, a principios de este mes, la Iniciativa de Comercio Ético aconsejó a las empresas que no solo reevaluaran con urgencia su presencia en Myanmar, sino que se abstuvieran de realizar nuevas inversiones y que siguieran colaborando de forma significativa con los sindicatos en relación con su presencia en el país.

La Alianza Obrera de Myanmar, con el apoyo de los sindicatos mundiales, ha pedido a las empresas que dejen de hacer nuevos pedidos y que desinviertan. Esta exigencia forma parte de un llamamiento más amplio del movimiento obrero de Myanmar para que se impongan sanciones económicas generales.

Para las empresas que se abastecen o despliegan su actividad en Myanmar, la cuestión es realmente si incluso la mejora de los derechos humanos es suficiente cuando existe un vacío tan grave en la protección de los derechos humanos. De hecho, varias marcas líderes ya se han retirado del país.

Por lo tanto, imploramos a las marcas y a los inversores que sigan el llamamiento del movimiento sindical de Myanmar y salgan de forma responsable ahora. Ha llegado el momento de que todos los actores de la cadena de suministro den un paso al frente.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente las intervenciones de los oradores de hoy y agradecemos a los representantes del Gobierno y de los trabajadores que hayan hecho uso de la palabra.

Compartimos la opinión general sobre la gravedad de la situación expresada por la mayoría de la sala. La cuestión más importante, en nuestra opinión, es el restablecimiento inmediato de las libertades civiles fundamentales en Myanmar, sin las cuales la libertad sindical y, en consecuencia, el cumplimiento del Convenio, son sencillamente imposibles. Al respetar estas libertades, Myanmar debe guiarse por el enfoque centrado en las personas de la OIT, y concentrarse en los intereses, los puestos de trabajo y los medios de vida del pueblo de Myanmar.

En este sentido, los miembros empleadores siguen instando a Myanmar a que tome medidas si demora para restablecer la democracia y cumplir con su obligación en virtud del Convenio. En particular, es de especial importancia proceder a lo siguiente: en primer lugar, adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto, en la legislación y en la práctica, de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de seguridad personal, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de manifestación y de reunión, la libertad de circulación, el derecho a no ser detenido ni privado de libertad arbitrariamente y el derecho a un juicio justo por parte de un poder judicial independiente e imparcial, de modo que, tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores puedan llevar a cabo sus actividades y funciones sin la amenaza de intimidación, daño o encarcelamiento o cualquier otra restricción indebida e inadmisible.

También señalamos la importancia, cuando las condiciones lo permitan, de una revisión de la Ley de Organizaciones Sindicales, en el marco de un proceso global de reforma legislativa, en plena consulta con los interlocutores sociales nacionales para garantizar que se respeten en su totalidad los derechos de los trabajadores y de los empleadores en virtud del Convenio.

Miembros trabajadores - Agradecemos también a todos los participantes sus intervenciones, que han tenido un eco unánime en esta sala. Desde el golpe militar de 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración se han pronunciado en términos claros y rotundos sobre la situación en Myanmar, incluso para pedir la restauración inmediata de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales. Desafortunadamente,

nuestros llamamientos no han sido atendidos y, en cambio, la situación en Myanmar no ha hecho más que empeorar. En marzo de 2022, el Consejo de Administración tomó medidas determinantes y decidió establecer una comisión de encuesta, convirtiendo a Myanmar en el primer país de la historia de la OIT en ser objeto de dos Comisiones de Encuesta. Continúa siendo el único país que ha sido objeto de medidas en virtud del artículo 33.

Hemos escuchado a la representante de los trabajadores de Myanmar, que se encuentra en el exilio, ya que el régimen le ha retirado el pasaporte. Esta ha descrito con detalle los horrores a los que se enfrentan los trabajadores en el país y le hacemos extensiva nuestra total solidaridad, al igual que a todos los demás trabajadores y sindicalistas del país, que en los últimos diez años han luchado denodadamente para reconstruir un movimiento sindical y construir una institución y una práctica democráticas consolidadas. Compartimos tanto su pérdida como su determinación de ver la democracia restablecida nuevamente en el país.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión mantenida en esta Comisión, los miembros trabajadores deploran la situación actual del país e instan al régimen a:

1) poner fin de inmediato a los actos de violencia contra los trabajadores y sindicalistas que ejercen su derecho a la libertad de expresión y de reunión pacífica, así como a la libertad sindical, responsabilizar a los miembros de la policía y del ejército de estos actos y pagar una indemnización a las víctimas y a sus familias;

2) poner en libertad inmediatamente a todos los trabajadores y sindicalistas que hayan sido detenidos y encarcelados por ejercer su derecho a la libertad de expresión, de reunión pacífica y de libertad sindical, y anular toda orden de detención pendiente por tales motivos;

3) devolver inmediatamente los pasaportes y restituir la ciudadanía a los sindicalistas a los que estos les hayan sido retirados;

4) restablecer inmediatamente el registro de los sindicatos cuyo registro haya sido revocado y permitir que los sindicatos realicen sus actividades sin injerencias y sin temor a represalias, y

5) poner fin de inmediato a todos los actos que limiten el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical.

En vista de la gravedad de las violaciones en este caso, solicitamos que las conclusiones de este caso se incluyan en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión deploró la destitución del Gobierno civil por el golpe militar en Myanmar el 1.º de febrero de 2021 y la declaración ulterior del estado de emergencia que ha privado a los ciudadanos de sus libertades civiles.

La Comisión deploró el menosprecio total de los derechos humanos, las libertades civiles y el Estado de derecho en Myanmar.

La Comisión expresó su profunda preocupación por la falta de progresos en lo que respecta al restablecimiento del régimen civil y por la no aplicación por parte de las autoridades militares de:

- **la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021), y**
- **la decisión que establece una comisión de encuesta, adoptada por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022).**

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta a las autoridades militares a:

- **aplicar plenamente la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo y la decisión del Consejo de Administración adoptadas en 2021 y 2022, respectivamente;**
- **abstenerse de proceder a detenciones y privaciones de libertad, o de participar en actos de violencia, intimidación o acoso de los trabajadores y sindicalistas que ejercen sus derechos de libertad sindical, de expresión y de reunión pacífica; a llevar a cabo inmediata y efectivamente investigaciones independientes de estos delitos para establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores, incluidos los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, y a pagar una indemnización a las víctimas y sus familias;**
- **poner en libertad incondicionalmente a todos los trabajadores y sindicalistas que han sido detenidos y privados de libertad por haber ejercido sus derechos de libertad sindical, de expresión y de reunión pacífica, y a dejar sin efecto toda orden de detención pendiente por el mismo motivo;**
- **devolver inmediatamente los pasaportes y restituir la ciudadanía a aquellos sindicalistas a los que estos les habían sido retirados;**
- **reinscribir inmediatamente en el registro a los sindicatos cuyo registro ha sido revocado desde el golpe militar;**
- **garantizar que los trabajadores puedan realizar sus actividades sindicales sin injerencia, y sin amenazas de violencia o de otras violaciones de sus libertades civiles;**
- **derogar todos los decretos y leyes introducidos por las autoridades militares tras el golpe del 1.º de febrero de 2021, y**
- **garantizar que la comisión de encuesta de la OIT establecida por el Consejo de Administración en marzo de 2022 pueda entrar en el país y cumplir con su mandato libremente y sin injerencia.**

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - En nombre del Estado de Nicaragua me refiero al informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo de 2022, en donde la Comisión de Expertos toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 1.º de septiembre y el 25 de octubre de 2021, en las que se denuncian actos de persecución, intimidación y represión contra los Sres. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy y Álvaro Vargas Duarte, y pide que Nicaragua emita

comentarios sobre si la causa de su detención está vinculada de algún modo con el ejercicio de sus funciones como supuestos líderes de empleadores.

Al respecto, el Estado de Nicaragua expresa que la detención de los Sres. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy y Álvaro Vargas Duarte no tiene relación absoluta ni se vincula con las actividades que estos señores desarrollaban en el marco de sus funciones como dirigentes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP).

Es inaceptable el contenido de un informe que no corresponde y nada tiene que ver con los objetivos del Convenio, siendo que a los señores referidos en el informe más bien se les ha investigado, procesado y condenado por actos criminales en contra del pueblo de Nicaragua conforme lo establece el ordenamiento jurídico nacional vigente. El Estado de Nicaragua continúa rechazando todo tipo de señalamiento e intervención en asuntos internos que atenten contra la soberanía y estabilidad laboral de las familias nicaragüenses. En este sentido, solicita a la OIT que avance en el debate y búsqueda de soluciones que tengan que ver con el mundo del trabajo y el desarrollo social de las familias.

El Estado de Nicaragua expresa, ante la recomendación de la OIT de modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que conforme al principio de soberanía establecido en la Constitución política se trata de una decisión que reside en el pueblo de Nicaragua. El Gobierno de reconciliación y unidad nacional, en cumplimiento de las leyes laborales, continúa fortaleciendo el derecho a la libre sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores nicaragüenses, a fin de garantizar el ejercicio pleno de constitución de organizaciones sindicales y su derecho a organizar libremente sus actividades y formular sus programas de acción, dando cumplimiento a lo establecido en la legislación laboral nacional, los convenios internacionales de la OIT, ratificados por Nicaragua, y el artículo 81 de la Constitución política de Nicaragua, respecto a que las y los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones sindicales.

Asimismo, el Estado de Nicaragua ha venido informando oportunamente, a través de las memorias a la OIT correspondientes, del cumplimiento y avance del tema de la sindicalización en todos los sectores de la economía nacional.

Para finalizar, reiteramos que el Gobierno de reconciliación y unidad nacional tiene como objetivo común la restitución de los derechos de las familias nicaragüenses, entre los que figuran, el derecho a la estabilidad laboral, la libertad sindical y la paz social.

Miembros empleadores - Nos encontramos ante una situación en la que, tratándose de las libertades para el ejercicio de la asociación y de ello derivada la expresión, se ha producido la detención arbitraria de los más altos dirigentes que ha tenido en el último tiempo la organización más representativa de los empleadores en Nicaragua.

Esta es una circunstancia que llama la atención de esta comisión, no solamente con la perspectiva de mirar lo que ocurre con los empleadores, sino también con la perspectiva general que siempre tenemos en esta casa de respetar tanto a los trabajadores como a los empleadores cuando se organizan para el libre ejercicio de sus actividades.

Voy a tratar de dar una explicación y llamo a los Gobiernos y a los representantes de los trabajadores a que entiendan por qué razón el Grupo de los Empleadores ha considerado que este es un asunto de enorme gravedad y que socava lo más profundo de lo que significa el ejercicio de las libertades que pregona esta Organización.

Efectivamente, la señora Ministra del Trabajo, a quien agradezco su participación y su presentación, ha hecho referencia a las detenciones de estos dignatarios.

Adicionalmente, hay otras personas que están en este momento detenidas arbitrariamente en Nicaragua; además, del Sr. José Adán Aguerri y el Sr. Michael Healy lo están también el Sr. Álvaro Vargas Duarte, el Sr. Luis Rivas, miembro de la Asociación de Bancos de Nicaragua y el Sr. Juan Lorenzo Holmann, expresidente del Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE). Son cinco altos dignatarios que están presos, y el Sr. José Adán Aguerri ya ha sido condenado a trece años de prisión por actos que, según informa la representante de Gobierno, no tienen que ver con la libertad sindical. Pero voy a mostrar que hay muchísimos antecedentes que llevan a reflejar que efectivamente sí están en conexión.

Es a través de una reclamación que hizo la OIE el año pasado que se presentaron una serie de detalles muy explicativos. En primer lugar, está el acoso a estos dirigentes gremiales. Un otorgamiento de medidas cautelares por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, mediante una resolución en donde precisamente para los Sres. José Adán Aguerri y Michael Healy se pidieron medidas cautelares, porque precisamente se encontraba que estaban en enorme riesgo en el ejercicio de sus actividades.

El 3 de agosto de 2018, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos decidió pedir las medidas cautelares. El 17 de junio de 2018, 15 sujetos con rostro cubierto y armados entraron a la hacienda del Sr. Michael Haley, en Chacatilla y Zopilote, y tomaron posesión de manera violenta de las instalaciones de su propiedad. De manera que empezamos a encontrar hechos desde esa época.

Posteriormente, hubo un atentado en la ciudad de León, el 3 de septiembre de 2019, tanto en contra del presidente como del vicepresidente del COSEP de ese momento. Posteriormente hubo un grupo de personas afines al Gobierno que escribieron mensajes y leyendas en las instalaciones del COSEP, con amenazas específicas en relación con el ejercicio legítimo de sus actividades. Marcaron frases que decían «golpistas, patrones del desempleo» y otras leyendas adicionales.

Además, después hubo un atentado en la ciudad de León, en contra del presidente del COSEP, en 2020. El 25 de marzo de 2021, el Sr. Michael Healy, presidente del COSEP, en un viaje empresarial para conocer el sistema de producción industrial y los cultivos, y el Sr. Mateo Daniel Capitanich, Embajador de la Argentina en Nicaragua, que lo acompañaba entre otros, sufrieron un atentado al ser víctimas de manera verbal y con persecución de agentes civiles afines al Gobierno.

También se realizaron ataques del Gobierno y de la familia presidencial al sector empresarial afiliado al COSEP. Hubo igualmente hechos relacionados con la toma de tierras por grupos afines al Gobierno que son utilizados para intimidar y reprimir en forma directa al sector privado afiliado al COSEP. Tomas e invasiones de tierras en propiedades privadas al margen de la Constitución política de Nicaragua.

De igual manera, además de la detención de estos líderes empresariales del COSEP y específicamente de los cinco que he mencionado, se han realizado campañas de desprestigio y persecución del COSEP y de sus líderes. Desde el 11 de junio de 2021 se ha llevado a cabo una campaña de desprestigio contra el expresidente de COSEP, Sr. José Adán Aguerri, por ejercer sus actividades.

Existen una serie de leyendas, que no voy a detallar y que bien conoce la Oficina a través de la queja que hemos presentado.

Hay otros aspectos que nos parece importante destacar en relación con las limitaciones a los beneficios de la cooperación internacional. Concretamente la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, que no es únicamente de preocupación para una

organización como la que tienen los empresarios en Nicaragua, es aplicable a cualquier organización que, de una u otra manera, recibe recursos extranjeros. Puede aplicarse a las organizaciones no gubernamentales, pero igualmente puede aplicarse a sindicatos. Hay restricciones gigantes en estas materias y específicamente relatores de organismos internacionales han hecho referencia a la manera cómo va contra decisiones y normativas en el marco internacional.

De modo que existe una serie muy larga de hechos que estos relatores especiales han presentado, pero solamente quisiera leer la manera como al final, en sus conclusiones, ellos refieren el asunto: «Esta ley presenta problemas graves y fundamentales de compatibilidad con las obligaciones de Nicaragua en virtud del derecho internacional, porque presenta problemas con el derecho internacional en general y con los derechos humanos en particular».

Instaron al Gobierno de Nicaragua a que revise la Ley núm. 1040, y a que abra un espacio público de discusión y se garantice que las normas internacionales se alineen con los derechos humanos y con los estándares que ellos describen.

De igual manera, el 26 de febrero de 2021, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió unas decisiones en relación con los temas referidos a esta normatividad. Especialmente hacen referencia a lo siguiente: «la ley aprobada impondrá restricciones indebidas a personas naturales y jurídicas, y puede comprometer la libertad de asociación, el derecho a la privacidad y la libertad de expresión».

También hay manifestaciones de organizaciones internacionales y nicaragüenses que nosotros hemos detallado específicamente en nuestra reclamación.

Finalmente, queremos mencionar que hay otros aspectos en relación con el informe de la Comisión de Expertos, aspectos sobre asuntos de la huelga, a los que nosotros no vamos a hacer referencia por las indicaciones que ya se conocen.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que discutimos en la Comisión la aplicación de este convenio por el Gobierno de Nicaragua. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 1967, a saber, hace más de medio siglo, concretamente hace cincuenta y cinco años.

Tomamos nota con preocupación de las denuncias en relación con el arresto y la detención de tres dirigentes empleadores en junio y octubre de 2021 y señalamos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han condenado la detención de los dirigentes empleadores y han instado al Gobierno a liberarlos inmediatamente.

La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por el arresto y la detención de los dirigentes. La Comisión de Expertos también ha señalado en repetidas ocasiones que el respeto de las libertades fundamentales, incluidos la seguridad y la integridad física de las personas, el derecho a la protección contra los arrestos y las detenciones arbitrarios y el derecho a un juicio justo, es esencial para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación.

Debemos afirmar que el respeto a la autoridad, las interpretaciones, las observaciones y las solicitudes de la Comisión de Expertos es una piedra angular para el funcionamiento eficaz del sistema de control y, en este sentido, hemos de subrayar, recordando a la Comisión de Expertos, que el derecho a la libertad sindical y de asociación se vacía de todo significado si no se respetan los derechos humanos fundamentales, el Estado de derecho y las libertades civiles. Reiteramos que la detención de dirigentes empleadores y trabajadores por llevar a cabo actividades relacionadas de alguna manera con el ejercicio de sus funciones como dirigentes

es contraria al Convenio. La Comisión de Expertos ha estado repitiendo esta observación en relación con el Convenio.

Instamos al Gobierno de Nicaragua a que proporcione a la Comisión de Expertos toda la información material relativa a las acusaciones formuladas contra los dirigentes, los procedimientos legales o judiciales iniciados y el resultado de dichos procedimientos.

En su informe, la Comisión de Expertos señala que hay observaciones pendientes sobre la necesidad de modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que establecen que los conflictos colectivos se someterán a arbitraje obligatorio cuando hayan transcurrido treinta días desde la convocatoria de una huelga. La Comisión de Expertos ha insistido en la necesidad de modificar estas disposiciones. La Comisión de Expertos tiene claro que la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, fuera de los casos en que esta puede ser limitada, es contraria al derecho de los trabajadores a organizar libremente sus actividades y formular sus programas.

Respetamos las observaciones y la interpretación de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo. Se trata de garantizar que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que las huelgas puedan ser limitadas, como, por ejemplo, los casos de conflicto dentro de la administración pública relativos a funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado en los servicios esenciales, en el sentido estricto del término, o en caso de crisis nacional aguda.

Instamos al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos información sobre cualquier novedad a este respecto, tal como se le ha solicitado.

Asimismo, tomamos nota con satisfacción de que el Gobierno de Nicaragua ha puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a promover el derecho de sindicación, garantizar el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, eliminar los obstáculos mediante el registro de los sindicatos, promover la organización de los trabajadores por cuenta propia y proporcionar formación a los dirigentes sindicales,

Tomamos nota con interés de que, como resultado de estas iniciativas, entre 2018 y 2021, se constituyeron 111 nuevas organizaciones sindicales que afiliaron a 3 902 trabajadores y se actualizaron 2 884 organizaciones sindicales que agruparon a 222 370 trabajadores. Los miembros trabajadores se congratulan de los esfuerzos desplegados por el Gobierno y de los resultados obtenidos e instan al Gobierno a seguir implementando iniciativas y realizando actividades para la promoción de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de sindicación.

Miembro trabajador, Nicaragua - Una vez más, sorprendido de estar en esta comisión tratando un caso que afecta a mi país, Nicaragua, sorprendido porque el caso presentado por los empleadores, de carácter político y no laboral, concierne a un tema político en el cual nada tiene que ver esta comisión.

En Nicaragua existe la plena libertad de organización que se enmarca, como en cualquier país, en normas y leyes que regulan la sociedad. A toda persona, independientemente de su condición social, que comete un delito se le aplica el proceso para sancionarla conforme a lo establecen las legislaciones nacionales.

Los señores señalados en este caso son parte de los ideólogos de una intentona golpista fallida que conllevó a asesinatos, secuestros y torturas a través de los «tranques de la muerte»; nosotros podemos perdonar, pero no olvidar.

Estos señores que son elevados como santos inocentes son los responsables del impacto negativo en la economía nacional que significó una pérdida de más de 27 000 millones de dólares de los Estados Unidos y el despido en el sector privado de 250 000 trabajadores, eso no lo podemos olvidar.

Los señores que presentan este caso sustentan sus alegatos en falsedades divulgadas a través de los instrumentos de la desinformación que están a la orden de los que se consideran guardianes del mundo; es un tema en la agenda política de la administración norteamericana que nos aplica las mal llamadas sanciones y que dan como resultado un impacto negativo en el empleo de las y los trabajadores nicaragüenses, y por ello debe desestimarse lo señalado por el vocero de los empleadores.

Desde el año 2007, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, ha privilegiado el diálogo, el acuerdo y el consenso, permitiendo con ello la solución de conflictos en las mesas de negociación; este modelo, que ha sido elevado a rango constitucional, fue roto por los que hoy se lamentan por sus malas acciones antipatrióticas y tomaron el camino de la destrucción y autoexclusión al renunciar a todos los espacios de concertación, negociación y consenso.

Las y los trabajadores con el Gobierno, presidido por el presidente Daniel Ortega, somos sujetos de las transformaciones económicas, tenemos plena libertad de ejercicio sindical, gozamos de la negociación de convenios colectivos, negociamos los incrementos salariales y damos seguimiento a la higiene y seguridad en el trabajo por medio de las comisiones instaladas para tal fin.

Consideramos que en esta comisión debemos abordar y discutir los temas laborales y no temas de índole política injerencista. No se debe desvirtuar el rol de esta comisión y convertirla en un instrumento para atentar contra la soberanía y el orden interno de nuestro país.

Hoy hemos retomado el camino del crecimiento económico a pesar de la intentona golpista, de la pandemia, de los efectos devastadores de dos huracanes categoría 5 y de las mal llamadas sanciones económicas impuestas de manera arbitraria e intervencionista por la administración gringa y la Unión Europea. La superación de los impactos negativos en nuestra economía es producto del esfuerzo de las y los trabajadores, los empresarios y el Gobierno por retomar el camino de la alianza, el diálogo y el consenso.

Tal y como reconoce la Comisión de Expertos, Nicaragua ha proporcionado en el momento oportuno la información requerida por la Oficina. Nos consta porque participamos en el proceso de elaboración de las memorias a través de las consultas que realiza el Ministerio del Trabajo. Avanzamos con paso firme y seguro hacia la total recuperación económica, aunque factores externos golpean nuestra economía limitando un avance más rápido.

Reiteramos que no hay razón alguna para haber colocado como caso a Nicaragua en esta comisión, no hay elementos que justifiquen ni argumentos convincentes que sustenten este caso. El hecho mismo de introducir temas ajenos al Convenio nos da la razón de que Nicaragua no debió de estar respondiendo a falsedades en esta comisión, y recuerdo que el Convenio sí nos permite hablar del tema de la huelga, aunque a los señores empresarios no les guste.

Miembro gubernamental, Francia - Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Montenegro**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia** y **Ucrania**.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el derecho de sindicación y la libertad sindical y de asociación.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido este convenio. Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y Nicaragua han mantenido relaciones estrechas. Algunos de los objetivos del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica eran desarrollar una asociación política privilegiada basada en valores, principios y objetivos compartidos, incluidos el respeto y la promoción de la democracia y los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la buena gobernanza y el Estado de derecho, y contribuir al desarrollo económico sostenible e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Estamos profundamente preocupados por el deterioro continuo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el nivel de vida en Nicaragua.

También estamos muy preocupados porque, desde 2018, el Gobierno de Nicaragua ha procedido al encarcelamiento, el acoso y la intimidación sistemáticos de los precandidatos a las elecciones presidenciales, líderes de la oposición, líderes estudiantiles y rurales, periodistas, defensores de los derechos humanos y representantes de las empresas, incluida la persecución, la intimidación y la represión de los dirigentes del COSEP y del sector empresarial afiliado al COSEP, así como a la detención arbitraria de dirigentes empresariales sin orden judicial ni garantías procesales. El respeto de las libertades fundamentales, como la seguridad y la integridad física de las personas, el derecho a la protección contra el arresto y la detención arbitrarios y el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, son esenciales para la realización de los derechos consagrados en el Convenio.

Exigimos la liberación inmediata e incondicional de Michael Edwin Healy Lacayo, Álvaro Javier Vargas Duarte, Luis Rivas, José Adán Aguerri Chamorro y otros dirigentes empresariales, así como de todos los demás presos políticos, y la anulación de todos los procesos judiciales en su contra, incluidas sus condenas. La detención de dirigentes empresariales por motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones constituye una grave violación de la libertad de asociación.

El Gobierno de Nicaragua no solo negó a su pueblo el derecho civil y político a votar en unas elecciones creíbles, inclusivas, justas y transparentes en noviembre de 2021, sino que también sigue incumpliendo sus compromisos en materia de derechos humanos y libertades fundamentales. Además, al pueblo nicaragüense se le sigue negando la libertad de expresión, asociación y reunión pacífica. Las voces disidentes son silenciadas, más de 200 organizaciones de la sociedad civil han sido prohibidas por motivos políticos poco convincentes y la represión estatal es implacable. Hacemos un llamamiento al Gobierno nicaragüense para que ponga fin a esta represión y restablezca el pleno respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, permitiendo además el regreso de los organismos internacionales al país.

Además, apoyamos plenamente los llamamientos de la Comisión de Expertos para que el Gobierno nicaragüense revise otras restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación, por ejemplo, modificando los artículos 389 y 390 del Código de Trabajo, que actualmente violan el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente sus actividades, y la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040. Aunque tomamos nota de las iniciativas comunicadas por el Gobierno de Nicaragua para promover el derecho

de sindicación, seguimos observando graves violaciones del Convenio y del derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica.

La Unión Europea continuará siguiendo de cerca la situación y apoyando al pueblo de Nicaragua en su legítima aspiración a la democracia, al respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y al Estado de derecho.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, hablando también en nombre del Canadá - El Reino Unido y el Canadá condenan inequívocamente los abusos y violaciones de los derechos humanos que tienen lugar en Nicaragua. Bajo el mandato del Presidente Ortega y la Vicepresidenta Murillo, las autoridades nicaragüenses están violando repetida y sistemáticamente las normas internacionales en materia de derechos humanos e incumpliendo la Constitución de su propio país. La comunidad internacional tiene el deber de exigir a las autoridades nicaragüenses que rindan cuentas por sus actos.

El Reino Unido y el Canadá lamentan que la OIT tenga que indicar que no se ha producido ningún progreso verificable desde el informe de la Comisión de Expertos. En particular, en relación con la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y las relaciones laborales. El Reino Unido y el Canadá también lamentan que las autoridades nicaragüenses sigan llevando a cabo actos de persecución, intimidación y represión contra múltiples actores del sector empresarial.

El Reino Unido y el Canadá señalan que las autoridades nicaragüenses aún no han proporcionado ninguna información o documentación precisa sobre las acusaciones formuladas contra los dirigentes empleadores, los procedimientos legales o judiciales incoados contra ellos, ni los resultados de los mismos. La administración nicaragüense tampoco ha aportado comentarios sobre la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros, y la denuncia de que impone restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación.

El Reino Unido y el Canadá han pedido en repetidas ocasiones que Nicaragua cumpla con sus obligaciones internacionales, incluyendo el respeto a los derechos humanos de todos sus ciudadanos y el fin de toda la represión en el país. Hemos condenado enérgicamente la restricción de la libertad política por parte del Gobierno y hemos instado a las autoridades a liberar de forma inmediata e incondicional a todas las personas detenidas arbitrariamente, incluidos los dirigentes políticos y empresariales, los sindicalistas, los periodistas, los estudiantes, los activistas de derechos humanos y quienes participaron en protestas pacíficas, y a poner fin a la intimidación de la sociedad civil.

Hacemos un llamamiento a Nicaragua para que cumpla con sus obligaciones en relación con este convenio, y para que respete y garantice que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de asociación sin miedo y sin ser objeto de violencia, arrestos arbitrarios y detenciones. Por lo tanto, apoyamos firmemente a la OIT en su solicitud de información adicional y más específica a las autoridades nicaragüenses sobre el derecho de sindicación, la promoción de la negociación colectiva y los convenios colectivos.

El Presidente - Me informan que hay un punto de orden presentado por el Gobierno de Nicaragua.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - El punto de orden que estamos requiriendo es el siguiente. El tema está claro, estas exposiciones que hemos atendido, que hemos escuchado, absolutamente nada tienen que ver con el tema del Convenio, específicamente sobre la libertad sindical.

Nicaragua ha demostrado, ha informado y ahora hay más avances sobre el tema de la libertad sindical en Nicaragua. En Nicaragua todos los sectores económicos, públicos y privados, tienen derecho a la libre sindicalización, y estas intervenciones están totalmente fuera del orden jurídico y no corresponden al espíritu del Convenio, y mucho menos al espíritu de la Constitución y los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo.

Por tal motivo solicitamos que se modere y nos encaucemos hacia el tema a discutir, que es la libertad sindical.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - Hemos tomado nota de que el Gobierno nicaragüense ha explicado que las detenciones de los señores involucrados en este caso fueron con motivo de haber sido procesados por hechos contemplados y sancionados conforme al ordenamiento jurídico nacional que no guardan relación con el ejercicio como empleadores.

En este sentido, citados los argumentos del Gobierno de Nicaragua, es preciso advertir que los hechos de índole penal previstos y sancionados en la legislación nacional no están amparados por el Convenio. Recordamos que el artículo 8 del Convenio es claro y categórico al establecer que la libertad sindical debe ejercerse bajo el respeto de las leyes de cada país y por ello los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, al igual que las demás personas o las colectividades organizadas, deben respetar la legalidad en sus actuaciones.

Valoramos que, tal como lo ha expresado el Gobierno nicaragüense, existe una amplia colaboración entre la cámara empresarial y el Gobierno que refuerza su Plan nacional de lucha contra la pobreza. No podemos pasar por alto que en Nicaragua, entre 2018 y 2021, se constituyeron 111 nuevas organizaciones sindicales que afilian a más de 3 900 trabajadores, al haberse actualizado más de 2 800 organizaciones sindicales que amparan 222 370 trabajadores sindicalizados.

Como siempre, hacemos un llamado para que los órganos de control se alejen de consideraciones políticas por cuanto se extralimitan en sus comentarios y esto resta seriedad y credibilidad y daña nuestro objetivo en la OIT. Esto lo hemos afirmado en otros espacios y nos preocupa la deriva permanente que se hace de estos casos laborales para tratar temas políticos innecesarios.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de Nicaragua siga avanzado y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Argentina - El caso que analizamos presenta dos partes. La primera se basa en la falta de información del Gobierno de Nicaragua, ante el pedido de la Comisión de Expertos, sobre los fundamentos detallados de las causas de la detención de dirigentes de una organización de empleadores.

El Gobierno argumenta que las detenciones obedecen a causas criminales, y la denuncia de los empleadores, por su parte, señala que las detenciones fueron motivadas en la actuación empresarial de oposición al Gobierno. La Comisión de Expertos, lógicamente, pide más información para expedirse.

Es necesario, a nuestro entender, que el Gobierno cumplimente en forma sumarísima el pedido de la Comisión de Expertos y amplíe la documentación presentada, aporte el reporte judicial oficial, y de ese modo tendremos los elementos necesarios para analizar los hechos desde una posición más comprensiva de los acontecimientos.

La posición de los trabajadores es clara: queremos verdad y justicia, siempre, absolutamente siempre. Es por ello por lo que a través de los medios idóneos se debe esclarecer toda la información, y entonces, con la información en nuestras manos, emitiremos un pronunciamiento.

Todos aquí tenemos claro que los sucesos se encuentran encuadrados en la crisis de 2018 y su rémora posterior. Un conflicto multidimensional que impactó en la economía, las instituciones, y la sociedad en general. La recuperación de la paz requiere de un proceso de diálogo en el cual debemos colaborar todos los sectores. Actores sociales, Gobiernos y organismos internacionales debemos colaborar para que el pueblo nicaragüense recupere la paz y la armonía. Desde el movimiento obrero hacemos nuestro aporte en Nicaragua y en la región para contribuir en este difícil proceso, le reclamamos lo mismo a los empleadores, y una especial tarea de acompañamiento a la Oficina.

La segunda parte del caso se refiere a aspectos técnicos de las normas laborales y remite a los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, los cuales disponen que el conflicto colectivo será sometido al arbitraje obligatorio una vez transcurridos treinta días desde la declaración de huelga. Entendemos que esa norma debe ser modificada en consulta con los actores sociales; el Gobierno argumenta que se encuentra en desuetudo, cuasi derogada por su falta de utilización en la práctica; sin embargo, debe suprimirse ese punto normativo de manera tal que no resulte una amenaza latente.

La paz duradera solo puede ser garantizada mediante la justicia social, reza nuestro lema, colaboremos para lograr esa paz duradera en Nicaragua acompañando un proceso de desarrollo económico con distribución equitativa de la renta.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - Para mi país este es un tema muy importante, el Estado Plurinacional de Bolivia respeta las libertades sindicales establecidas en nuestra Constitución, por lo que todas y todos los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos bajo los principios sindicales de unidad de democracia sindical y pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismos. En ese sentido, hemos escuchado atentamente la información proporcionada con relación a la protección del derecho de la libre sindicalización, los esfuerzos que lleva adelante el Gobierno de Nicaragua para garantizarlos.

Hemos tomado nota, saludamos sus esfuerzos y les impulsamos a seguir adoptando medidas para fortalecer esto de hecho.

Resaltamos en este sentido, según una información oficial, la constitución de más de un centenar de nuevas organizaciones sindicales entre 2018 y 2021 que han afiliado a más de 4 000 trabajadores. Asimismo, tomamos nota sobre la cooperación que se moviliza entre la cámara empresarial y el Gobierno para implementar el Plan nacional de lucha contra la pobreza.

Por otro lado, rechazamos las alusiones a casos particulares que no tendrían que ver con la implementación del Convenio y que pretenden utilizar espacios para politizarlos, dificultando las posibilidades en entablar diálogos constructivos en beneficio de todas las partes. En este sentido, alentamos a la Comisión a seguir trabajando junto al Gobierno para la implementación de sus compromisos establecidos en el Convenio en el marco del respecto a la soberanía y no injerencia en asuntos internos del país.

Mi delegación reitera su solidaridad y apoyo al pueblo hermano de Nicaragua.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela - Rechazamos los argumentos expresados por los empleadores, por tratarse de un tema político y no enmarcarse en un caso netamente laboral. Cada país aplica su legislación propia en los casos de los delitos cometidos.

Nicaragua es sometida permanentemente a presiones e injerencias por potencias externas y eso limita el emprendimiento, desarrollo y crecimiento económico del pueblo nicaragüense.

En el marco del Alba trabajadores, constatamos el pleno ejercicio sindical de las y los trabajadores en Nicaragua. No hay razón alguna para determinar violación a este principio.

La Comisión de Expertos señala el cumplimiento y los avances en materia de convenciones colectivas y entrega de información por parte del Gobierno. Lo señalado es superable y por lo informado no es barrera para el entendimiento entre las partes.

En tal sentido nos solidarizamos con la clase obrera de ese país y su pueblo, y esperamos que sigan avanzando las soluciones de los problemas generados.

Miembro gubernamental, Cuba - Mi delegación ha tomado nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de Nicaragua en virtud de sus leyes nacionales y en relación con el Convenio. La información suministrada por el Gobierno aporta elementos sobre el ejercicio de la libre sindicalización en el país.

Cabe destacar también la comunicación y cooperación que ha mantenido el Gobierno nicaragüense con la Comisión de Expertos honrando así sus compromisos con la Organización.

Cuba ha expresado en diversas ocasiones su rechazo a la utilización de los mecanismos de control de la OIT para canalizar alegaciones de carácter político. Consideramos que deben analizarse de forma imparcial las políticas de apoyo a los trabajadores implementadas por el Gobierno de Nicaragua, país fundador de la OIT, en el que en los últimos cuatro años se han constituido 119 nuevas organizaciones sindicales a las que se han afiliado 3 902 trabajadores.

Finalmente, reiteramos la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio social en cada país en aras de promover el espíritu de diálogo y cooperación. Esperamos que las conclusiones de la Comisión producto de este debate sean objetivas, técnicas y equilibradas sobre la base de la información brindada por las autoridades nicaragüenses.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka acoge con satisfacción el compromiso del Gobierno de Nicaragua de garantizar la aplicación de las disposiciones de este convenio. Sri Lanka elogia el compromiso constructivo del Gobierno de Nicaragua con la Comisión de Expertos. Sri Lanka sostiene que las iniciativas específicas de cada país deben basarse en los principios universales de la igualdad de soberanía de todos los Estados y respetar debidamente las leyes e instituciones del país en cuestión. Alentamos a la Comisión a entablar un diálogo constructivo con el Gobierno de Nicaragua respecto a las cuestiones planteadas.

Miembro trabajador, Cuba - Consideramos que los representantes del Grupo de los Empleadores han presentado un caso que no está relacionado con el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical de los empleadores nicaragüenses que se encuentran bajo un proceso investigativo por la presunta comisión de delitos, toda vez que la libertad sindical no solo entraña otros tipos de libertades reconocidas en la legislación nacional sino también que posee límites en cuanto al respeto de la legalidad, el orden constitucional y las leyes de Nicaragua.

Nicaragua es un país hermano de nuestra región agredido, amenazado y bloqueado constantemente por las políticas imperiales que hacen que sufra sanciones que dañan su economía y al pueblo trabajador, por lo cual ningún interlocutor social puede erigirse en desestabilizador de la paz social y el bienestar de los nicaragüenses.

Por otra parte, consideramos relevante la posición asumida por el Gobierno de Nicaragua con respecto al ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva como ejes estratégicos de la OIT en tanto las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos no constituyen en la práctica un obstáculo para el desarrollo de un diálogo social efectivo en el plano nacional y en la solución de los problemas que este caso encierra.

Nicaragua es un Estado soberano defensor de los principios y derechos fundamentales en el trabajo tanto de los trabajadores como de los empleadores, que lucha por su desarrollo humano sostenible y por una mayor justicia social para todos.

Interpretación del chino: **miembro gubernamental, China** - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos y sus observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nicaragua. Agradecemos a la representante del Gobierno su presentación.

Hemos observado que el Gobierno siempre ha dado importancia a la libertad sindical y de asociación, y de organización y la ha protegido. A lo largo de los años, el Gobierno se ha dedicado a crear una relación de confianza entre los miembros de los diferentes sindicatos, promoviendo y protegiendo su libertad sindical, simplificando los procedimientos de registro de los sindicatos y ofreciendo diversas oportunidades de formación a los líderes sindicales. Estas medidas han promovido en gran medida el desarrollo sindical. Entre 2018 y 2021, se crearon 111 organizaciones sindicales, a las que se adhirieron 3 902 trabajadores; y se completaron 2 884 organizaciones sindicales, que cubren a 222 370 trabajadores. También hemos observado que, a través de las mesas de diálogo, el Gobierno resuelve los conflictos laborales entre los sectores público y privado y esto ha dado resultados positivos.

Creemos que el examen de este caso debe centrarse en el estado de la aplicación del Convenio por parte de Nicaragua. El mandato principal de esta Comisión es examinar el estado de la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros, no interferir en sus asuntos internos. Es necesario subrayar que todos los Gobiernos asumen la responsabilidad de mantener el Estado de derecho y el orden social, y de proteger la seguridad de sus ciudadanos en sus respectivos países.

Las actividades ilegales y delictivas están prohibidas en cualquier país. Sin embargo, si alguien viola la ley al ejercer sus derechos y afecta a los derechos e intereses legítimos de otros ciudadanos, será sancionado por la ley.

Confiamos en que, a la hora de formular sus conclusiones, esta Comisión mantenga la objetividad y la imparcialidad y se haga eco de la situación real sobre el terreno y de los progresos realizados por los Gobiernos en la aplicación del Convenio a fin de animarlos a mejorar en este sentido.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia comparte la opinión del Gobierno de Nicaragua sobre la libertad sindical y de asociación. Consideramos que las acusaciones contra el Gobierno son infundadas. No reflejan la situación real relativa a la aplicación de las disposiciones del Convenio en el país, donde las organizaciones sindicales tienen derecho a asociarse.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - He escuchado con mucha atención las intervenciones de las y los representantes ante esta comisión, y antes que todo solicito muy respetuosamente que las intervenciones del representante del Reino Unido y la representante de la Unión Europea no aparezcan en actas. Considero que son nocivas y que no están apegadas al espíritu de discusión de esta Conferencia.

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional agradece el apoyo que han expresado diferentes delegados y delegadas y países a nuestro país en esta comisión. El Estado de Nicaragua expresa nuevamente que rechazamos rotundamente el contenido de un informe que no corresponde al espíritu del Convenio y asimismo rechazamos todo señalamiento o intervención en asuntos internos que atenten contra la soberanía, contra nuestra soberanía, y estabilidad de la familia nicaragüense trabajadora, porque cabe señalar que, en su artículo 8, el Convenio establece claramente que las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ejercicio de sus funciones deben respetar la legislación nacional.

Para finalizar, reiteramos que nuestro Gobierno continuará con el cumplimiento de las leyes laborales fortaleciendo así el derecho a la libre sindicalización, la estabilidad laboral, la libertad empresarial, la paz social y el tripartismo.

Solicitamos que no se incluya en las actas lo expresado por los representantes de Francia, en nombre de la Unión Europea, del Reino Unido y asimismo del Canadá en lo referente a estos temas que no están relacionados con el Convenio, porque consideramos que son temas que no deben ser abordados en esta comisión.

Asimismo, es importante y, para nosotros, también muy preocupante, que se haya excluido al representante de los empleadores que está legalmente acreditado para participar y expresarse en esta 110.ª reunión de la Conferencia. Por tal razón, consideramos un irrespeto esa actuación que lesiona también a nuestra familia, a nuestros trabajadores, a nuestras trabajadoras.

Quiero pedir que se nos dé espacio para que el representante de los empleadores se dirija y emita unas palabras que con todo respeto y legalmente se tiene ganado, porque como ya dijimos, está debidamente acreditado para participar con todos los poderes que la Constitución y los estatutos de la OIT mandan.

Miembros empleadores - Agradecemos mucho a la distinguida Ministra del Trabajo de Nicaragua su comparecencia ante esta comisión, pero al mismo tiempo debemos manifestar nuestra profunda preocupación porque no presentó informaciones detalladas en relación con la detención de los dirigentes que he mencionado a fin de clarificar si tienen o no conexión con la libertad sindical. El solo hecho de que un Gobierno diga que no tiene referencia, no es suficiente. Y, por el contrario, deja mucho que desear esta actitud de un Gobierno al comparecer ante esta comisión.

El talante que ha mostrado el Gobierno de Nicaragua refleja precisamente la intolerancia a escuchar lineamientos distintos a su propio pensamiento. Lo vemos en relación con la intervención de Gobiernos que han hecho manifestaciones en esta comisión que se pide que no consten en actas.

Pero, particularmente, en el hecho de querer poner a un representante empleador.

No inscribimos ninguna voz y hay muchos que quieren intervenir en este caso, y precisamente soy yo el vocero de todos ellos, de todos los empleadores, y particularmente el vocero que se quería incorporar en nombre de los empleadores: primero, no está registrado en esta comisión, y segundo, existe una protesta formal del Grupo de los Empleadores ante

esta Conferencia en relación con esa representatividad que dice tener en nombre de los empleadores.

De modo que también ahí hay un indicador específico de esa actitud.

Hay una ley, que es la Ley núm. 1055 de un solo artículo, no lo leo completo, que habla sobre la defensa de los derechos del pueblo y dice que los nicaragüenses que demanden, exalten o aplaudan la imposición de sanciones contra el Estado de Nicaragua y sus ciudadanos o cualquier acto que lesione los intereses supremos de la nación, se consideran «Traidores a la Patria» y están sujetos a no participar en cargos públicos, a no ser elegidos y a ser sujeto de acciones penales.

Pero también la Ley núm. 1040, en el artículo 14 de Regulación de Agentes Extranjeros, dice que las personas naturales o jurídicas nicaragüenses o de otra nacionalidad y que actúen como agentes extranjeros deben abstenerse so pena de sanciones legales de intervenir en cuestiones o actividades o temas de política interna y externa.

Los nicaragüenses no pueden hablar de política interna, esa es la restricción al pensamiento que hay en Nicaragua.

En relación con el artículo 8 del Convenio que mencionó la señora Ministra, a ella se le olvida mencionar el párrafo segundo que dice: «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio». En Nicaragua, se están utilizando las leyes para menoscabar las libertades de los empleadores, pero llamamos a los trabajadores para que entiendan que puede pasar lo mismo con ellos si no siguen un lineamiento ideológico como el que plantea el Gobierno.

En 1989, que fue la última vez que se abordó este caso en esta comisión, el portavoz de los empleadores mencionaba, y pareciera que fuera de hoy, prácticamente todos los años desde 1981 y es el mismo Gobierno, es el mismo Presidente actual.

Los dirigentes de las organizaciones patronales, en particular del COSEP, han sido sistemáticamente detenidos, amordazados, encarcelados y asesinados.

Treinta años después siguen ocurriendo los mismos hechos. Este es un asunto absolutamente grave.

La libertad sindical carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles. Los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de libertades civiles como la seguridad de las personas y el no recurso a arrestos y a detenciones arbitrarias.

La detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical.

Nosotros queremos empezar solicitando al Gobierno que facilite el diálogo social con la presencia de la OIT. Es fundamental reconstruir procesos de confianza y avanzar en caminos reivindicativos de lo que esperan los actores en la sociedad.

Así, lo pedimos en todos los Estados, pero especialmente lo pedimos para Nicaragua.

Exigimos la inmediata liberación de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri de Luis Rivas y Juan Lorenzo Holmann. También pedimos la derogación de la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040, la Ley Especial de Ciberdelitos, y la Ley de Defensa de los Derechos del Pueblo a la Independencia, la Soberanía y Autodeterminación para la Paz núm. 1055 que limitan el ejercicio de la libertad sindical y la libertad de expresión.

Finalmente, se hace necesario que una misión de alto nivel visite el país y que constate directamente los hechos; y, para concluir, dados los elementos que hemos escuchado, particularmente la respuesta del Gobierno, es necesario que las conclusiones de este asunto consten en un párrafo especial.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores tomamos nota de la información y de las respuestas proporcionadas por el Gobierno y también escuchamos atentamente a todos los oradores y sus valiosas intervenciones. Un debate franco y abierto con lenguaje parlamentario es esencial para el buen funcionamiento de nuestro sistema de control. Como expresamos en nuestro discurso de apertura, nuestro grupo toma nota con preocupación de las acusaciones de arresto y detención de tres dirigentes empleadores y de la necesidad de la libertad sindical y de asociación, que incluye el respeto de las libertades civiles, el Estado de derecho y el respeto del debido proceso.

Instamos al Gobierno a proporcionar toda la información solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto, incluso sobre los procesos legales o judiciales incoados y su resultado. Asimismo, instamos al Gobierno a que modifique la legislación laboral para garantizar el pleno respeto del derecho de huelga en consonancia con el Convenio y las observaciones de la Comisión de Expertos. En particular, le pedimos que enmiende los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo y también la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040, adoptada el 15 de octubre de 2020, y que aborde las alegaciones de que varios artículos de la misma imponen restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación.

En cuanto a los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proteger y promover el derecho de sindicación, observamos con interés los resultados alcanzados entre 2018 y 2021 e instamos al Gobierno a seguir implementando iniciativas y realizando actividades para la promoción de la sindicalización y la protección del derecho a formar y afiliarse a sindicatos.

El Presidente - El Gobierno del Reino Unido ha solicitado que se le autorice a ejercer su derecho de réplica con respecto a la intervención del Gobierno de Nicaragua.

Miembro gubernamental, Reino Unido - El Reino Unido agradece a la Ministra del Trabajo de Nicaragua y a otros distinguidos delegados sus comentarios a lo largo de este debate. El Reino Unido desea solicitar respetuosamente que la declaración del Reino Unido y del Canadá se registre en su totalidad en beneficio de la Comisión. La declaración se ajustaba plenamente al mandato de la Comisión y a este debate sobre el cumplimiento de este convenio por parte de Nicaragua.

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 lamentó el persistente clima de intimidación y acoso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

La Comisión tomó nota con preocupación de los alegatos relativos a la detención y el encarcelamiento de dirigentes de organizaciones de empleadores.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **cesar inmediatamente todos los actos de violencia, las amenazas, la persecución, la estigmatización, la intimidación o toda otra forma de agresión contra individuos u**

organizaciones en relación con el ejercicio tanto de actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que dichos actos no se repitan;

- **liberar inmediatamente a todo empleador o miembro de un sindicato que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, como es el caso de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas y Juan Lorenzo Hollman;**
- **fomentar sin más demora el diálogo social mediante la creación de una mesa de diálogo tripartita, bajo los auspicios de la OIT, que esté presidida por un presidente independiente que cuente con la confianza de todos los sectores, que respete debidamente la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en su composición y que se reúna periódicamente, y**
- **derogar la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, la Ley Especial de Ciberdelitos y la Ley núm. 1055 de Defensa de los Derechos del Pueblo a la Independencia, la Soberanía y Autodeterminación para la Paz, que limitan el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad de expresión.**

La Comisión recomienda que el Gobierno recurra a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio en la legislación y en la práctica.

Asimismo, la Comisión recomienda que el Gobierno acepte una misión de contactos directos para llevar a cabo una misión de investigación con pleno acceso en relación con la situación de violación de los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores y de los derechos de las organizaciones de empleadores lo antes posible para permitir a la OIT evaluar la situación.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - El Gobierno de Nicaragua ha escuchado con atención las conclusiones de la Comisión en referencia al caso individual de Nicaragua sobre la supuesta violación al Convenio.

El Estado de Nicaragua deja sentada su posición en total desacuerdo con la decisión de la Comisión de no permitir, en primer lugar, el uso de la palabra al representante debidamente acreditado de los empleadores por Nicaragua, ante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Asimismo, el Gobierno de Nicaragua el 6 de junio de 2022 solicitó enmendar el proyecto de actas sobre la discusión del caso de Nicaragua alrededor de algunas frases inadecuadas externadas por el representante de Francia en nombre de la Unión Europea, del Reino Unido y del Canadá, las cuales no fueron tomadas en cuenta por dicha Comisión.

Nos llama atentamente la atención que se incluya en las conclusiones planteamientos sobre intimidación, acoso a las organizaciones de trabajadores, lo cual es totalmente falso. Dado que en ningún momento se hicieron señalamientos de parte de las organizaciones de trabajadores de Nicaragua ni del vocero de los trabajadores.

Para finalizar, y por lo anterior, el Gobierno de Nicaragua rechaza totalmente, una vez más, las conclusiones emitidas por la Comisión por considerarlas politizadas, injerencistas e irrespetuosas, y no ajustadas a la realidad. Mucho menos se vinculan al contenido o al espíritu del Convenio, el cual Nicaragua ha venido cumpliendo e informando oportunamente a la Organización Internacional del Trabajo.

Nigeria

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1961)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1960)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

En cuanto al artículo 1 del Convenio núm. 26, que trata del alcance del salario mínimo, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos acerca del artículo 4 de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, en lo relativo a la exclusión de algunas categorías de trabajadores, y puntualizamos que la reducción del tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica el salario mínimo nacional, de 50 a 25 personas, fue una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, tras un amplio examen de nuestras condiciones y prácticas nacionales. Cabe señalar también que los establecimientos que emplean a menos de 25 personas suelen pertenecer a la economía informal y se espera que, gracias a la atención que se está prestando recientemente a la economía informal, especialmente desde la perspectiva de la protección social, la cuestión del alcance de la cobertura pueda volver a examinarse en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

En relación con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 26, que aborda el sistema de control y sanciones, y con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria sobre los estados de la Federación que no cumplen la legislación, declaramos que, en virtud de lo dispuesto en el punto 34 de la parte relativa a las facultades legislativas de la Constitución de Nigeria, el asunto de la fijación del salario mínimo nacional para la Federación, y cualquier parte de la misma, corresponde al Gobierno federal según la lista de competencias exclusivas del legislativo. En consecuencia, los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional están siendo supervisados conjuntamente por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo de los estados en cuestión, y la Comisión Nacional de Sueldos, Ingresos y Salarios, para garantizar la aplicación de dicho salario. En este sentido, las disposiciones de los artículos 12 y 13 de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, acerca de la supervisión, el cumplimiento y la aplicación cubren las medidas que debe tomar un trabajador o sindicato frente a los empleadores que incumplan la legislación, para garantizar la justicia social y la equidad. También hay que señalar que durante el proceso de fijación del salario mínimo, el Comité Tripartito permanente, recientemente establecido, incluyó al representante del Foro de gobernadores estatales y, por lo tanto, dicha entidad participó en el proceso que dio lugar al nuevo salario mínimo nacional.

En lo tocante al artículo 2 del Convenio núm. 95 y a la protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos, conviene señalar que la práctica del trabajo a domicilio no está muy extendida en Nigeria en términos de relaciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio suelen ser trabajadores por cuenta propia, que a menudo trabajan en la economía informal y a quienes se emplea, sobre una base contractual, para trabajar con el beneficiario de sus servicios o de su trabajo. El trabajo doméstico es más frecuente en las

relaciones de trabajo, dentro del ámbito del hogar, y de ahí el énfasis en el proyecto de ley del trabajo revisada sobre los trabajadores domésticos.

También tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los artículos 6, 12, 1), y 7, 2) del Convenio núm. 95 y reiteramos el compromiso del Gobierno de garantizar la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios asegurando que no se les coarta en cuanto a cómo, dónde y cuándo se gastan dichos salarios, así como de proteger y promover la periodicidad del pago de los salarios. En los artículos 2, 3 y 6 de nuestra Ley del Trabajo vigente se garantiza esta libertad y la no explotación salarial de los trabajadores. La inspección del trabajo integrada permite el control y la aplicación de sanciones cuando se dictamina que ha habido una infracción, y los trabajadores también tienen derecho a presentar una queja contra todo empleador o empleadores infractores ante el Ministerio Federal de Trabajo, a través de las oficinas del trabajo de distrito, las oficinas del trabajo estatales, las oficinas del trabajo regionales y el Ministro de Trabajo y Empleo. En un intento más de fortalecer y reforzar las medidas para garantizar el pago del salario a intervalos regulares, tenemos la intención de recurrir al Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, cuyos miembros representan a los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, para hacer hincapié en la necesidad de proteger los salarios. Además, aseguramos a la Comisión de Expertos que el artículo 35 de la actual Ley del Trabajo, que estaba obsoleto, ha sido objeto de revisión durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo, del que fue testigo la Oficina Regional de la OIT para Nigeria, Ghana y Liberia.

En cuanto a las disposiciones del artículo 14 acerca del suministro de información sobre el salario antes de ocupar un empleo y de indicaciones concernientes al salario o pago, aclaramos que en el artículo 7 de la Ley del Trabajo en vigor se obliga al empleador a poner a disposición del empleado o trabajador unas indicaciones por escrito en las que se especifiquen los detalles de ese empleo, incluidas las tasas de salarios y el método de cálculo de los mismos, así como la forma y la periodicidad del pago. Las nóminas se entregan a los trabajadores y se pueden solicitar *a posteriori* para garantizar que los trabajadores conozcan la estructura y la naturaleza de sus salarios.

Nos gustaría concluir afirmando de forma inequívoca que Nigeria, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, ha creado el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo legal de fijación de dicho salario. El Comité Tripartito está formado por representantes del Gobierno, de los sindicatos y de los empleadores del sector privado en igualdad de condiciones, con un «plus» de representantes de la economía informal. Asimismo, resaltamos que la protección del salario reviste gran interés para el Gobierno y forma parte del mandato del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, que dispone de oficinas del trabajo estatales en los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, así como de oficinas regionales en las seis zonas geopolíticas del país. Además, se ha otorgado «voz» a los trabajadores en la legislación laboral vigente para presentar quejas laborales sobre toda infracción ante el Tribunal Nacional de Trabajo y el Tribunal de Apelación, cuando sea necesario.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Agradecemos a la Comisión la oportunidad de presentar nuestros comentarios acerca de la observación formulada por la Comisión de Expertos en lo relativo al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

El Gobierno de Nigeria ratificó el Convenio núm. 26 en 1961 y el Convenio núm. 95 en 1960. Tomamos nota agradecidos de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos y la protección del salario contemplados en los Convenios núm. 26 y 95, respectivamente.

En cuanto al artículo 1 del Convenio núm. 26, que trata del alcance del salario mínimo, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos acerca del artículo 4 de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, en lo relativo a la exclusión de algunas categorías de trabajadores, y puntualizamos que el tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica el salario mínimo nacional se ha reducido de 50 a 25 personas, ya que, en la anterior Ley sobre el Salario Mínimo, el número de personas para la exclusión era de 50 personas, y ahora se ha reducido a 25 personas. Esta fue una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, tras un amplio examen de nuestras condiciones y prácticas nacionales. Cabe señalar también que los establecimientos que emplean a menos de 25 personas suelen pertenecer a la economía informal y se espera que, gracias a la atención que se está prestando recientemente a la economía informal, especialmente desde la perspectiva de la protección social, la cuestión del alcance de la cobertura pueda volver a examinarse en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

En relación con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 26, que aborda el sistema de control y sanciones, y con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria sobre los estados de la Federación que no cumplen la legislación, declaramos que, en virtud de lo dispuesto en el punto 34 de la parte relativa a las facultades legislativas de la Constitución de Nigeria, el asunto de la fijación del salario mínimo nacional para la Federación, y cualquier parte de la misma, corresponde al Gobierno federal según la lista de competencias exclusivas del legislativo.

En consecuencia, los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional están siendo supervisados conjuntamente por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo de los estados en cuestión, y la Comisión Nacional de Sueldos, Ingresos y Salarios, para garantizar la aplicación de dicho salario. En este sentido, las disposiciones de los artículos 12 y 13 de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, acerca de la supervisión, el cumplimiento y la aplicación, cubren las medidas que debe tomar un trabajador o sindicato frente a los empleadores que incumplan la legislación, para garantizar la justicia social y la equidad. También hay que señalar que durante el proceso de fijación del salario mínimo, el Comité Tripartito permanente, recientemente establecido, incluyó al representante del Foro de gobernadores estatales y, por lo tanto, dicha entidad participó en el proceso que dio lugar al nuevo salario mínimo nacional.

Del mismo modo, en lo tocante al artículo 2 del Convenio núm. 95 y a la protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos, conviene señalar que la práctica del trabajo a domicilio no está muy extendida en Nigeria en términos de relaciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio suelen ser trabajadores por cuenta propia, que a menudo trabajan en la economía informal y a quienes se emplea, sobre una base contractual, para trabajar con el beneficiario de sus servicios o de su trabajo. El trabajo doméstico es más frecuente en las relaciones de trabajo, dentro del ámbito del hogar, y de ahí el énfasis en el proyecto de ley del trabajo revisada sobre los trabajadores domésticos.

Asimismo, tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los artículos 6, 12, 1) y 7, 2) del Convenio núm. 95. Reitero el compromiso del Gobierno de garantizar la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios

asegurando que no se les coarta en cuanto a cómo, dónde y cuándo se gastan dichos salarios, así como de proteger y promover la periodicidad del pago de los salarios.

En los artículos 2, 3 y 6 de nuestra ley del trabajo vigente se garantiza esta libertad y la no explotación salarial de los trabajadores. La inspección del trabajo integrada permite el control y la aplicación de sanciones cuando se dictamina que ha habido una infracción, y los trabajadores también tienen derecho a presentar una queja contra todo empleador o empleadores infractores ante el Ministerio Federal de Trabajo. Este proceso se inicia en las oficinas del trabajo de distrito y prosigue en las oficinas del trabajo estatales, las oficinas del trabajo regionales y el Ministro de Trabajo y Empleo.

En un intento más de fortalecer y reforzar las medidas para garantizar el pago del salario a intervalos regulares, tenemos la intención de recurrir al Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, cuyos miembros representan a los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, para hacer hincapié en la necesidad de proteger los salarios. Además, aseguramos a la Comisión de Expertos que el artículo 35 de la actual Ley del Trabajo, que estaba obsoleto, ha sido objeto de revisión durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo, del que fue testigo la Oficina Regional de la OIT para Nigeria, Ghana, Liberia y Sierra Leona.

En cuanto a las disposiciones del artículo 14 del Convenio núm. 95 acerca del suministro de información sobre el salario antes de ocupar un empleo y de indicaciones concernientes al salario o pago, aclaramos que en el artículo 7 de la Ley del Trabajo en vigor se obliga al empleador a poner a disposición del empleado o trabajador unas indicaciones por escrito en la que se especifiquen los detalles de ese empleo, incluidas las tasas de salarios y el método de cálculo de los mismos, así como la forma y la periodicidad del pago. Las nóminas se entregan a los trabajadores y se pueden solicitar *a posteriori* para garantizar que los trabajadores conozcan la estructura y la naturaleza de sus salarios.

Nos gustaría concluir afirmando de forma inequívoca que Nigeria, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, ha creado el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo legal de fijación de dicho salario. El Comité Tripartito está formado por representantes del Gobierno, de los sindicatos y de los empleadores del sector privado en igualdad de condiciones, con un «plus» de representantes de la economía informal. Asimismo, resaltamos que la protección del salario reviste gran interés para el Gobierno y forma parte del mandato del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, que dispone de oficinas del trabajo estatales en los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, así como de oficinas regionales en las seis zonas geopolíticas del país. Además, se ha otorgado «voz» a los trabajadores en la legislación laboral vigente para presentar quejas laborales sobre toda infracción ante el Tribunal Nacional de Trabajo y el Tribunal de Apelación, cuando sea necesario.

Miembros empleadores - Este caso se refiere a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95 por parte de Nigeria en la legislación y la práctica. Ambos son convenios técnicos que Nigeria ratificó en 1961 y 1960, respectivamente. Aunque el caso se discute en la Comisión por primera vez, esta es la tercera observación de la Comisión de Expertos sobre estos Convenios desde 2001. Observamos que la Comisión de Expertos trató los Convenios núms. 26 y 95 en un comentario consolidado.

La Comisión de Expertos planteó dos cuestiones preocupantes en lo que respecta al Convenio núm. 26. En primer lugar, en virtud del artículo 1 del Convenio, «[t]odo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de

los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos».

La Comisión de Expertos observó que la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional de Nigeria no abarcaba en su ámbito de aplicación a todos los trabajadores que necesitaban protección. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que rectificara esta situación con ocasión de la próxima revisión del salario mínimo nacional y que proporcionara información sobre los progresos realizados a este respecto. Sobre este particular, los miembros empleadores toman nota de la información presentada por el Gobierno según la cual ya se ha revisado el alcance de la cobertura del salario mínimo nacional a raíz de una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, reduciendo el tamaño de los establecimientos cubiertos de 50 a 25 personas empleadas.

Asimismo, tomamos nota del compromiso del Gobierno de volver a examinar el alcance de la cobertura en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. En consecuencia, invitamos al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre esta cuestión, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

La segunda cuestión que nos preocupa está relacionada con el artículo 4 del Convenio núm. 26, en concreto, con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria en las que se alega que algunos estados se resisten a aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. La Comisión de Expertos invitó al Gobierno a comentar e indicar cómo garantiza la aplicación del salario mínimo nacional a todos los niveles, incluido el estatal. A este respecto, acogemos con satisfacción los comentarios del Gobierno en el sentido de que las cuestiones relativas al salario mínimo nacional son competencia del Gobierno federal en virtud de la Constitución de Nigeria, y de que se han adoptado medidas a nivel tanto federal como estatal para supervisar a los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para asegurar que todos los estados de Nigeria cumplan con las obligaciones en materia de salario mínimo nacional.

Pasemos ahora al Convenio núm. 95 sobre la protección del salario. El artículo 2 del Convenio establece lo siguiente: «1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos. 3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas. 4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a

invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas».

Tomamos nota de los comentarios del Gobierno acerca de que el trabajo a domicilio no es un fenómeno frecuente en Nigeria, excepto en la economía informal, y de que se hace hincapié en los trabajadores domésticos en el proyecto de ley del trabajo revisada. En consecuencia, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir trabajando para finalizar la revisión del proyecto de ley del trabajo revisada, teniendo en cuenta las realidades nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, se invita al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, sobre los progresos realizados a este respecto.

Con respecto a los artículos 6, 7, 2) y 12, 1) del Convenio núm. 95, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que revisara el artículo 35 de la Ley del Trabajo, que permite al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento del salario de los trabajadores hasta la finalización de su contrato. Esta disposición es incompatible con la libertad del trabajador de disponer de su salario y con la obligación de pagar el mismo a intervalos regulares.

La Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para garantizar que no se obligue a los trabajadores a adquirir mercancías y recibir servicios de sus empleadores a precios abusivos.

Acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de que existen diversas protecciones en la legislación y la práctica que garantizan la libertad de los trabajadores de disponer de su salario como estimen oportuno, aseguran la regularidad de los pagos y los protegen contra la explotación. El Gobierno también declaró que el artículo 35 de la Ley del Trabajo se revisó durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo.

Por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información a este respecto a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, y que incluya una copia del artículo 35 revisado de la Ley del Trabajo.

Con respecto al artículo 14 del Convenio núm. 95, observamos que el Convenio establece lo siguiente: «Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: *a)* antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles, y *b)* al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el periodo de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones».

La Comisión de Expertos tomó nota de las disposiciones de la Ley del Trabajo que eran incompatibles con los requisitos de informar a los trabajadores de las condiciones salariales aplicables antes de que accedan al empleo, y de dar indicaciones concernientes al salario en el momento de cada pago. Tomamos nota de la información del Gobierno según la cual el artículo 7 de la Ley del Trabajo satisface los requisitos al exigir que se entregue al trabajador unas indicaciones por escrito con los detalles del empleo, incluidas las tasas y los métodos de cálculo de los salarios, así como la forma y la periodicidad de los pagos.

A este respecto, agradeceríamos que el Gobierno nos informara de si la Ley del Trabajo prevé que se facilite toda esta información a los trabajadores antes de que ocupen un empleo.

Por último, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir colaborando con sus interlocutores sociales a la hora de armonizar las leyes nacionales con los Convenio núms. 26 y 95, teniendo presentes las realidades nacionales de Nigeria, y en particular las necesidades de las empresas sostenibles.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95 en Nigeria.

Nigeria ratificó estos instrumentos en 1961 y 1960, respectivamente, como ya mencionaron los miembros empleadores. Sin embargo, las disposiciones legales existentes que contradicen las normas internacionales del trabajo relativas a la fijación del salario mínimo y la protección de los salarios demuestran que Nigeria no cumple plenamente los Convenios núms. 26 y 95.

En primer lugar, la cobertura del salario mínimo sigue sin extenderse a varias categorías de trabajadores. Los trabajadores de establecimientos que emplean a menos de 25 personas; los trabajadores retribuidos a comisión o a destajo, así como los trabajadores con empleos estacionales como los agrícolas, siguen estando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, a pesar de la revisión de esta de 2019.

Instamos al Gobierno a que amplíe la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas que necesitan dicha protección, y a que tome medidas para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, también en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo.

A los miembros trabajadores también les preocupa la falta de sistemas adecuados de control y de sanciones. Tomamos nota de que el Congreso del Trabajo de Nigeria informó a la Comisión de Expertos de que los Gobiernos a nivel estatal son reacios a aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. Debemos señalar, tal y como destacó la Comisión de Expertos, que todo Miembro que ratifique un convenio de la OIT debe adoptar las medidas necesarias mediante un sistema de control y de sanciones para garantizar que los empleadores y los trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes. El Gobierno debe proporcionar más información sobre cómo garantiza la aplicación del salario mínimo nacional a todos los niveles.

Pedimos al Gobierno que garantice que los Gobiernos estatales respeten la legislación sobre el salario mínimo nacional, de acuerdo con sus obligaciones en virtud de ambos Convenios, y que ponga en marcha un sistema de control y de sanciones para hacer efectiva su aplicación a todos los niveles.

Los miembros trabajadores observan además lagunas en la protección de los salarios de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores domésticos. Estas dos categorías siguen estando excluidas de las disposiciones de la Ley del Trabajo y, por tanto, sus salarios no están protegidos. El Gobierno debe llevar a su fin la reforma legislativa en este ámbito ampliando la protección pertinente a estas dos categorías de trabajadores.

Además, instamos al Gobierno a que aplique las recomendaciones anteriores de la Comisión de Expertos y a que revise las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento del salario de los trabajadores hasta la finalización de su contrato. Recordamos al Gobierno el principio recogido en los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95, según el cual los trabajadores deben disfrutar de la libertad de disponer de su salario y del pago a intervalos regulares del mismo. Pedimos al Gobierno que revise las disposiciones mencionadas de la Ley del Trabajo en este sentido.

Asimismo, observamos que en el artículo 6, 1) de la Ley del Trabajo se sigue disponiendo que el Ministro de Trabajo puede, previa consulta con la autoridad estatal, conceder la autorización a un empleador para abrir una tienda con el fin de vender provisiones a sus trabajadores. Pedimos al Gobierno que garantice que se revise el artículo 6, 1) para que sea plenamente conforme con el artículo 7, 2) del Convenio núm. 95, en el que se exige que, cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios distintos de los establecidos por el empleador, las mercancías se vendan a precios justos y razonables, y los servicios se presten en las mismas condiciones, y en beneficio de los trabajadores.

En varios estados de Nigeria, los salarios de los trabajadores no se pagan con regularidad. Observamos que el retraso en el pago de los salarios se ha convertido en una cuestión muy preocupante para los trabajadores. Instamos al Gobierno a que aborde esta cuestión sin más demora adoptando las medidas necesarias, como el refuerzo del control y el endurecimiento de las sanciones, y a que proporcione toda la información pertinente a la Comisión de Expertos. Además, observamos que en el artículo 7, 1) de la Ley del Trabajo todavía se establece que las tasas de los salarios y los métodos de cálculo y la periodicidad del pago se comunicarán a los trabajadores a más tardar tres meses después del comienzo de su empleo, y que la Ley del Trabajo no prevé que se den indicaciones concernientes al salario a los trabajadores en el momento de cada pago. Esto es contrario al Convenio núm. 95. El Gobierno debe garantizar que se dé a conocer a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que se les van a aplicar, de conformidad con el artículo 14, *a)* del Convenio núm. 95.

Recordamos la importancia de garantizar una fijación adecuada del salario mínimo y la protección de los sistemas salariales de acuerdo con los Convenios núms. 26 y 95.

Miembro trabajador, Nigeria - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos relativo a nuestro país en relación con los Convenios núms. 26 y 95. Acogemos con gran satisfacción los comentarios de la Comisión de Expertos y los valoramos. Haremos lo posible por responder a los mismos, aportando informaciones y contextos adicionales para ayudar a la labor de la presente Comisión.

Nigeria es un Estado federal con un Gobierno central y Gobiernos autónomos de ámbito estatal y local. En cuanto a los mecanismos de gobernanza, las cuestiones laborales, incluido el salario mínimo, figuran en la lista de competencias exclusivas del legislativo. Los estados federados tienen libertad para diseñar y aplicar disposiciones similares que no reduzcan ni degraden el contenido de las disposiciones que han sido legisladas a nivel central. El proceso que condujo a la adopción del salario mínimo nacional vigente cumplió la legislación y los procedimientos establecidos con todos los interlocutores sociales y partes interesadas pertinentes. Podemos confirmar que el Gobierno federal ha hecho desde entonces, y sigue haciendo, esfuerzos razonables para aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019.

Sin embargo, hemos seguido asistiendo a acciones deliberadas por parte de algunos Gobiernos estatales para no pagar este salario mínimo de 30 000 nairas. Lamentablemente, este mismo salario se ha visto gravemente mermado por los efectos combinados de la COVID-19, el aumento de la inflación y la devaluación de la moneda nigeriana. Actualmente, el salario mínimo se sitúa en los 72 dólares de los Estados Unidos al mes. Lamentablemente, hay cuatro estados que no han comenzado a aplicar el salario mínimo, mientras que el estado de Abia (sureste de Nigeria) debe a los trabajadores hasta 18 mensualidades en salarios. Es una situación cruel. Los trabajadores nigerianos no saben de qué otra forma calificarla.

El Congreso del Trabajo de Nigeria desea afirmar que, gracias al crédito del Gobierno federal, ha adelantado fondos a los Gobiernos estatales que están incumpliendo sus

obligaciones para que compensen sus salarios impagados. Lamentablemente, varios de estos estados acapararon los fondos adelantados en lugar de pagar los salarios a los trabajadores que están pasando hambre.

Esto nos lleva a la cuestión de la aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019. La presente Comisión debería imponerse al Gobierno federal para que este demuestre su auténtica voluntad de aplicar las normas de dicha ley relativas al incumplimiento en el pago de los salarios mínimos. En los casos en los que se ha negado a los trabajadores el pago de sus salarios o estos han sido objeto de apropiación indebida, no hemos visto ninguna iniciativa ni determinación para llevar a los estados u otras entidades infractoras ante la justicia.

También hemos sido testigos de que la inspección del trabajo y la administración de los salarios son instituciones débiles. Sus tareas se ven obstaculizadas por la ausencia de estadísticas y recursos fiables para garantizar una inspección eficaz. La Comisión debe exigir al Gobierno nigeriano un plan con plazos definidos sobre cómo piensa solventar estas deficiencias y eliminar el incumplimiento intencionado de la aplicación del salario mínimo nacional fijado por ley.

La principal razón para desarrollar, adoptar y aplicar los salarios mínimos estriba en tener un anclaje salarial o un punto de referencia por debajo del cual los salarios no deben caer. Las otras razones son: proteger a los trabajadores no sindicados, especialmente a los millones de ocupados en el sector informal de la economía, la mayoría de los cuales son mujeres y jóvenes, y luchar contra la pobreza y la desigualdad. Los trabajadores sindicados de Nigeria creen que todos los trabajadores merecen tener un salario digno protegido. Por eso aplaudimos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que redoble sus esfuerzos por garantizar que el salario mínimo nacional cubra a todas las categorías de trabajadores, incluidos los que se ganan la vida en los sectores informales de la economía.

En el momento del auge de la COVID-19, las asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores de Nigeria se unieron para forjar un acuerdo que protegiera los puestos de trabajo y los salarios. Nos complace decir que este acuerdo tripartito preservó los salarios de miles de trabajadores del sector privado. En una crisis, es humano, moral y beneficioso anteponer las personas a los beneficios. Y no hay mejor manera de hacerlo que mantener a la gente en el trabajo y pagar salarios dignos. Básicamente, lo que estamos diciendo es que proteger los salarios es crear empleo decente. La tasa de desempleo en Nigeria es abrumadora. La red de seguridad social es frágil e inadecuada. Por tanto, el salario mínimo es precisamente la red de seguridad que los estados nigerianos deberían proteger con sensatez.

Miembro gubernamental, Marruecos - Para Marruecos es un honor tomar la palabra en este punto del orden del día en relación con la aplicación por parte del Gobierno de Nigeria de dos Convenios internacionales del trabajo, los Convenios núms. 26 y 95.

De acuerdo con la información comunicada por el Gobierno de Nigeria, cabe destacar: en primer lugar, el compromiso del Gobierno de Nigeria en favor de la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de su salario; a continuación, la existencia de una inspección del trabajo integrada encargada del control y de la aplicación de sanciones en caso de infracción; asimismo, el compromiso del Gobierno para reforzar las medidas destinadas a garantizar el pago del salario a intervalos regulares; y la puesta en marcha del Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo nacional obligatorio de fijación de los salarios mínimos.

Estas medidas, entre otras, demuestran que el Gobierno de Nigeria tiene la intención de mejorar la legislación y la práctica para una mejor aplicación de los Convenios núms. 26 y 95. En este sentido, Marruecos apoya y alienta al Gobierno de Nigeria en sus esfuerzos por ajustarse a las disposiciones de estos dos Convenios.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Permítanme empezar diciendo que los salarios mínimos se han introducido en muchas economías desarrolladas y en desarrollo para proteger a los trabajadores vulnerables de los fracasos económicos y del corporativismo codicioso, lo que ha permitido reducir la pobreza en nuestra sociedad.

Observo que el objetivo principal de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional de Nigeria es establecer un salario mínimo nacional, avanzar en el desarrollo económico y la justicia social mediante la mejora de los salarios de los trabajadores peor pagados, la protección de los trabajadores frente a salarios injustificadamente bajos, la promoción de la negociación colectiva y el apoyo a la política económica.

En su informe, la Comisión de Expertos señaló que Nigeria no cumple con algunos artículos de los Convenios. Se ha observado que el Gobierno no ha ampliado el alcance del salario mínimo nacional a todos los trabajadores de Nigeria.

En Sudáfrica también tenemos una Ley sobre el Salario Mínimo Nacional y también hemos creado la Comisión del Salario Mínimo Nacional, presidida por una persona independiente, cuyos miembros son tanto interlocutores sociales como expertos independientes nombrados por el Ministro de Empleo y Trabajo. La Comisión del Salario Mínimo Nacional revisa las tasas anualmente y formula recomendaciones al Ministro sobre cualquier cambio en el salario mínimo nacional.

Sudáfrica, a través de sus condiciones básicas de empleo, ha introducido en su Ley unos umbrales de ingresos para proteger a los trabajadores vulnerables y ha permitido la flexibilidad con respecto a los trabajadores que superan el umbral. Al inicio, los salarios de los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas quedaron fijados en, al menos, el 75 y el 90 por ciento del salario mínimo nacional. A partir de 2022, el salario mínimo de los trabajadores domésticos se ajustará al salario mínimo nacional.

Queremos hacer hincapié en que el Gobierno nigeriano haga justicia a los trabajadores de Nigeria aplicando el salario mínimo nacional en su totalidad y, además, que establezca una estructura que supervise la aplicación del salario mínimo nacional y que dicha estructura tenga poderes para hacer cumplir plenamente el salario mínimo nacional.

Miembro gubernamental, Ghana - Ghana toma la palabra para referirse a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos sobre el compromiso de Nigeria con respecto a los Convenios núms. 26 y 95. Es alentador observar que Nigeria ha establecido su propio marco legislativo mediante la promulgación de reglamentos con objeto de incorporar a su ordenamiento las disposiciones esenciales de estos dos Convenios de la OIT relativas a la administración del salario mínimo y la necesaria protección que se debe a los trabajadores.

Además, que Nigeria haya establecido un marco administrativo para la aplicación de esta protección es un paso en la dirección correcta. Creemos que esto proporciona un mecanismo eficaz de resolución de quejas para garantizar el trabajo decente.

Es digno de elogio que el Gobierno de Nigeria haya definido con precisión las lagunas del marco legislativo y se haya comprometido además a revisar su legislación para ayudar a solventar todas esas deficiencias.

Al igual que Ghana promulgó su Ley del Trabajo (trabajadores domésticos), 2020 (L.I 2408), con el fin de formalizar el trabajo doméstico y hacer frente a las infracciones en este ámbito, creemos que Nigeria está bien encaminada para abordar estas preocupaciones, aprendiendo de nuestras experiencias en la subregión.

Miembro trabajador, Zimbabwe - Me gustaría elogiar al Gobierno de Nigeria por haber sabido fijar un salario mínimo nacional como medio de distribución de la riqueza. Aunque las economías africanas han crecido de 368 000 millones a 1,3 billones de dólares en los últimos quince años, los retos y las pruebas sobre el terreno muestran que este gran crecimiento no está llegando a la mayoría de la población. El Gobierno nigeriano ha dado los pasos adecuados para abordar estos desafíos al establecer salarios mínimos nacionales, tal como se establece en la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019. Sin embargo, me preocupa que el mecanismo de aplicación de estas medidas sea débil y se haya excluido a los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio y otros del ámbito de protección de dicha ley. Esto es discriminatorio y debe corregirse. También me preocupa la negativa de algunos estados federales de Nigeria a cumplir la normativa sobre el salario mínimo. Resulta sorprendente también que el Gobierno se haya plegado a dicha negativa permitiendo que los estados federales se resistan a aplicar el salario mínimo, lo que supone hacer dejación de las responsabilidades del Gobierno central. El Gobierno nigeriano debe concebir y aplicar mecanismos cuantificables con miras a garantizar el pleno cumplimiento por parte de los estados que actúen de manera equivocada. Aunque el Gobierno nigeriano no debe dar la impresión de que delega sus responsabilidades en la OIT, estamos de acuerdo en que se debe conceder al Gobierno una asistencia técnica a la medida de sus necesidades. El Gobierno debe actuar ahora y reforzar su sistema de inspección del trabajo para garantizar que la riqueza se distribuya equitativamente.

Miembro gubernamental, Argelia - Argelia agradece a la representante gubernamental de Nigeria su declaración y se congratula del seguimiento realizado a estas cuestiones en sus últimas memorias, así como de sus comentarios sobre la aplicación de las conclusiones del informe de la Comisión para hacer efectivas, tanto en el derecho como en la práctica, las disposiciones de los Convenios internacionales del trabajo núms. 26 y 95.

Mi país celebra la importancia que el Gobierno de Nigeria concede a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y toma nota de los resultados de los trabajos del Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, que tiene en cuenta las condiciones y las prácticas nacionales. Saluda el compromiso del Gobierno de revisar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional con el fin de cubrir a los trabajadores de empresas que emplean a menos de 25 personas, y de reforzar las medidas de control para mejorar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en el sector informal.

Argelia alienta al Gobierno a proseguir las reformas para proteger y valorizar los salarios mínimos y reducir las desigualdades salariales a fin de responder a las necesidades de los trabajadores domésticos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Mi país considera que la práctica de los salarios proporcionales a la coyuntura económica y social decidida por el Gobierno se ajusta plenamente a las disposiciones de los Convenios internacionales núms. 26 y 95 y contribuye a reforzar la cohesión social y la capacidad de compra de los trabajadores, en concertación con los interlocutores sociales. Por todas estas razones, Argelia invita a la Comisión a tener en cuenta las respuestas facilitadas por el Gobierno federal de Nigeria, así como los progresos registrados en este país.

Miembro trabajadora, Canadá - La Comisión de Expertos ha tomado nota de las exclusiones en la cobertura del salario mínimo en la legislación nigeriana y pide al Gobierno que amplíe el ámbito de aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional para ofrecer cobertura a las categorías de trabajadores actualmente excluidas y que necesitan dicha protección. La petición de la Comisión de Expertos representa un paso muy básico hacia la consecución de los objetivos de trabajo decente y la garantía de un empleo que respete los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

El trabajo decente debe ser universal. La protección debe extenderse a todos los trabajadores, incluidos los del sector informal, que en Nigeria representa el 80 por ciento de la mano de obra e incluye a los jornaleros ocasionales, a los trabajadores domésticos, a los trabajadores industriales externos a la empresa, a los trabajadores no declarados y a los trabajadores a tiempo parcial o temporales sin contratos seguros, prestaciones laborales o protección social. Según las cifras del Banco Mundial, el 82 por ciento de las mujeres que trabajan en Nigeria lo hacen en el sector informal. Los salarios mínimos y una sólida negociación colectiva son decisivas para la transformación del trabajo informal en trabajo formal. Ambos mecanismos constituyen escudos eficaces para proteger a los trabajadores contra las prácticas de explotación y los salarios indebidamente bajos, y proporcionan un nivel de estabilidad de ingresos para los trabajadores y sus familias.

Las exclusiones y exenciones erosionan las relaciones laborales estables. Los salarios mínimos son un mecanismo importante para contrarrestar las prácticas empresariales potencialmente negativas de «igualación de los salarios a la baja» que obligan a los trabajadores a tener que soportar los costos de la competencia.

Instamos al Gobierno de Nigeria a que atienda la petición de la Comisión de Expertos y garantice una cobertura adecuada del salario mínimo y la protección salarial de todos los trabajadores.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Zimbabwe ha seguido la discusión sobre los Convenios núms. 26 y 95 con respecto al caso de la República Federal de Nigeria. La información presentada ante esta Comisión por el Gobierno de Nigeria muestra que los interlocutores tripartitos se han consultado entre sí para encontrar la manera de hacer frente a los problemas a los que se enfrentan colectivamente.

Zimbabwe elogia la labor realizada por el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional con miras a reforzar su legislación y garantizar la protección de los trabajadores. Además, el Gobierno de Nigeria ha destacado que los actores de la economía informal han sido incluidos en su acuerdo tripartito ampliado, lo que demuestra el compromiso del Gobierno de no dejar a nadie atrás.

Por lo tanto, Zimbabwe anima a la Oficina a que le proporcione asistencia técnica para fortalecer el diálogo social y propiciar que los mandantes tripartitos de Nigeria resuelvan de forma colectiva los problemas que encaran.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Para los miembros empleadores a los que representamos resulta totalmente claro que la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, de Nigeria reduce el tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica esta ley de 50 a 25 personas, y, de este modo, refuerza indudablemente el Convenio núm. 26, que obliga al Estado en cuestión a tomar las medidas necesarias para que, mediante un sistema de control y de sanciones, los salarios mínimos sean, por una parte, asumidos por los trabajadores y los empleadores y, por otra, aplicados efectivamente a todos los niveles.

Además, se constata sin discusión la violación del Convenio núm. 95 por el hecho de haber excluido de la aplicación del salario mínimo a los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos.

Por otra parte, es necesario que no se omita la libertad del trabajador de disponer de su salario y de que este se le pague a intervalos regulares, según lo establecido en los artículos 6 y 12 del Convenio núm. 95, cuyas prerrogativas han sido violadas por el artículo 35 de la Ley del Trabajo de Nigeria y es preciso restaurar.

Como sugerencia para encontrar una solución, exhortamos al Gobierno de Nigeria a que se beneficie de la asistencia técnica de la OIT para poner su legislación laboral interna en conformidad con los dos Convenios mencionados y, por último, a que fomente el diálogo social entre el Gobierno y sus interlocutores sociales dentro de la observancia de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Botswana - Reconocemos que la fijación del salario mínimo constituye un elemento de la política encaminado a garantizar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y sus familias.

Con ello queremos decir que la fijación de un salario mínimo por parte de un país no es una medida efectiva por sí sola. Debe complementarse con otras iniciativas para alcanzar, garantizar y salvaguardar mejor el bienestar de todos los trabajadores. Una de las mejores maneras de hacerlo es asegurando la protección de la remuneración y los ingresos.

Todo trabajador o trabajadora merece cobrar su salario, que deberá pagarse a tiempo y en su debido momento. Reconocemos que Nigeria ha reactivado el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, lo cual es de agradecer. Cabe esperar que el Consejo se utilice también para la promoción de la aplicación efectiva del salario mínimo nacional, así como para la protección salarial en el país.

Es preciso que reconozcamos los efectos adversos que las deficiencias en la aplicación del salario mínimo acordado y el impago suponen para los trabajadores y sus familias y para sus puestos de trabajo.

Existe un vínculo establecido entre los salarios y la salud mental, ya que los trabajadores no remunerados experimentan niveles elevados de ansiedad, depresión y sensación de desesperanza. Las familias experimentan dificultades y a veces desajustes como consecuencia de la insuficiencia de las medidas de protección salarial.

El Director General de la OIT advierte de la inminencia de una triple crisis de alimentos, combustibles y finanzas, que ya ha desencadenado una inflación que tiene visos de agravarse, con consecuencias nefastas para los asalariados. Precisamente en un periodo como este cabe esperar que los Gobiernos responsables y receptivos se planteen medidas de protección económica y social. Entre otras medidas, debería adoptarse un salario mínimo adecuado y una protección salarial. Ya estamos asistiendo a un aumento de los casos de suicidio de trabajadores en Nigeria a causa del impago de los salarios. La situación puede empeorar.

Para terminar, pedimos al Gobierno de Nigeria que ponga en práctica eficazmente el Comité Tripartito, una estructura fundamental para ayudar al Gobierno a diseñar los acuerdos de aplicación, así como la creación de oportunidades de remuneración y de obtención de salarios.

Además, solicitamos al Gobierno que amplíe las redes de seguridad de protección social para complementar los ingresos de los hogares.

Miembro gubernamental, Senegal - El Senegal agradece a la delegación nigeriana las respuestas que ha dado a las preocupaciones expresadas en el informe de la Comisión de Expertos. Mi delegación desea saludar los esfuerzos realizados por Nigeria en la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95, entre otros, la creación de un Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional destinado a la fijación de los salarios y la concertación que ha permitido la elaboración de la nueva legislación, como atestiguan las consultas tripartitas y las elecciones.

Al tiempo que reafirma su adhesión a los ideales y objetivos universales que representa la OIT, así como la necesidad de que todo Estado Miembro garantice el respeto de los derechos y las obligaciones derivados de los convenios ratificados, el Senegal invita al Gobierno nigeriano a proseguir los progresos alcanzados. Por otra parte, animamos a Nigeria a seguir utilizando los medios adecuados para mejorar su legislación y su práctica, mediante reformas consensuadas que garanticen la estabilidad económica y social.

El Senegal invita asimismo al Gobierno nigeriano a reforzar la cooperación con la OIT, con el fin de dar pleno cumplimiento a las disposiciones de los Convenios núms. 26 y 95.

Miembro trabajadora, República de Corea - Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Corea, Indonesia y Filipinas como representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI)-Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO).

Según el artículo 3, 1) de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, todo empleador deberá abonar a cada trabajador un salario mínimo nacional no inferior a 30 000 naira al mes. Esta cantidad se aplica durante cinco años desde su adopción hasta que se revise. La Comisión de Expertos planteó dos cuestiones en relación con la aplicación del Convenio núm. 26.

En primer lugar, actualmente el salario mínimo obligatorio no se aplica a todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo, sino que, en virtud del artículo 4 de la Ley, excluye a los trabajadores de un establecimiento que emplee a menos de 25 personas. En segundo lugar, aunque el artículo 2 de dicha ley establece que el salario mínimo se aplica en toda la República Federal de Nigeria, varios estados aún no la han aplicado.

Todos los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, incluido un salario mínimo adecuado para un futuro laboral centrado en las personas, como se sugiere en la Declaración del Centenario de la OIT. Los trabajadores de los pequeños establecimientos de trabajo son los que más necesitan esta protección, ya que estos centros de trabajo suelen pertenecer a la economía informal. En medio de la crisis mundial, la inflación en Nigeria se disparó hasta el 16,8 por ciento en abril de este año, impulsada por el aumento de los precios de los combustibles y los alimentos. En un momento de crisis económica, la aplicación universal de la Ley es más importante que nunca para garantizar unas condiciones de vida dignas para todos los trabajadores. Es inaceptable, por tanto, que no se corrija la falta de aplicación del salario mínimo legal por parte de varios Gobiernos estatales.

Quisiera pedir al Gobierno que, tal y como exige la Comisión de Expertos, adopte las medidas necesarias para ampliar la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas de dicha protección necesaria. También exhorto al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, mediante un sistema de control y de aplicación de sanciones, para garantizar que el salario mínimo nacional se aplique en todos los estados del país, tal y como establece la Ley.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno del Camerún agradece a la delegación nigeriana la útil información que ha tenido a bien poner a disposición de la Comisión con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95. De la exposición del Gobierno de Nigeria se deduce que, en el marco de la aplicación de los instrumentos mencionados, ha

elaborado de forma tripartita e inclusiva la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, y va adoptando progresivamente medidas para que la aplicación de las disposiciones de esta Ley se extienda tanto a los estados como a todo el territorio de la República Federal de Nigeria.

Entre otras acciones dignas de interés, hay que destacar la elaboración de un texto legislativo que garantice la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de su salario así como de no verse sometidos a explotación salarial; y un texto que también otorgue libertad a los inspectores del trabajo para llevar a cabo visitas en las empresas y tramitar los expedientes ante los tribunales de trabajo en caso de infracción.

Con estas diversas medidas, Nigeria reafirma su compromiso de poner en práctica los principios y derechos fundamentales del trabajo. El Gobierno del Camerún agradecerá a esta noble Comisión que permita a este país hermano llevar a cabo las reformas previstas y tener en cuenta las instancias de control de la OIT cuando presente sus futuras memorias.

El Gobierno del Camerún celebra los esfuerzos emprendidos por Nigeria y le anima a proseguir con ellos, esperando que las conclusiones relativas a este caso contribuyan a una mejor aplicación de los convenios ratificados en Nigeria.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Los salarios mínimos y la protección salarial forman parte de un conjunto de medidas, incluida la negociación colectiva, que reducen la desigualdad, aumentan la estabilidad y, cuando se aplican correctamente, actúan como baluarte contra otras formas de explotación y crean condiciones para el trabajo decente.

Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el alcance del Convenio núm. 26 en Nigeria resuenan en nuestra propia experiencia en el Reino Unido. Al igual que Nigeria, el Reino Unido eximió a muchos trabajadores domésticos del salario mínimo nacional. La Comisión sobre salarios bajos (LPC), que asesora al Gobierno sobre los niveles de salario mínimo, ha recomendado que se ponga fin a la exención de los trabajadores domésticos debido a que ello se traduce en una importante explotación. La LPC entrevistó a los trabajadores domésticos y encontró historias desgarradoras que reflejan las experiencias de los trabajadores domésticos en Nigeria, incluyendo el maltrato físico y las humillaciones. Sin embargo, la característica común de la experiencia británica es que los trabajadores recibían un salario muy inferior al nivel del salario mínimo.

Al lado de algunos de esos abusos, el robo de salarios es comparativamente fácil de probar, pero como, en el caso de los trabajadores domésticos, el salario mínimo adolece de una ambigüedad legal, los empleadores pueden acogerse a ella para evitar ser llevados ante los tribunales. Por lo tanto, como señala la LPC en su propio blog, la exención ha actuado como una barrera para estos trabajadores cuando tratan de proteger sus derechos.

Del mismo modo, cuando no se hace cumplir debidamente el pago justo y a intervalos regulares de los salarios, aparecen otras formas de explotación. Tomando nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de que el Gobierno nigeriano impida el pago de los salarios a intervalos irregulares, recordamos los problemas de aplicación del salario mínimo en la ciudad inglesa de Leicester, donde también se observan otras formas de explotación laboral, incluidas algunas equiparables a modos de esclavitud moderna. Los graves retrasos en los pagos están muy extendidos. La relación entre las dificultades financieras creadas por estos retrasos y la explotación es clara y, en las orientaciones publicadas por el Gobierno del Reino Unido, el retraso en el pago de los salarios figura como un factor de riesgo equiparable a la esclavitud moderna. Una vez más, esto es paralelo a la situación a la que se enfrentan los trabajadores nigerianos, donde los retrasos de meses en

los pagos de sus salarios crean un hábito de endeudamiento y dependencia que, a su vez, propicia la vulnerabilidad.

Vemos que allí donde no existen protecciones legales o prácticas para mantener los niveles salariales y la regularidad de los pagos, tampoco existe el trabajo decente. Un salario mínimo con el mayor alcance posible, y una aplicación efectiva para proteger el pago y el valor de los salarios, es una parte esencial de la aspiración a la justicia social y a un trabajo decente.

Miembro gubernamental, Kenya - La delegación de Kenya agradece a la distinguida República Federal de Nigeria su respuesta exhaustiva y con visión de futuro a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los Convenios núms. 26 y 95.

Observamos que las principales preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos, y en particular la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la aplicación del salario mínimo, son cuestiones que fueron tratadas por el Comité Tripartito, tal como establecen las leyes pertinentes.

También nos alienta observar la voluntad del Gobierno de volver a examinar la cuestión durante la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional y esperamos que se tengan debidamente en cuenta las preocupaciones.

Observamos que la mayoría de las demás cuestiones citadas por la Comisión de Expertos se refieren a la aplicación práctica de las disposiciones legislativas vigentes. Esta es una responsabilidad que recae no solo en las autoridades competentes, sino también en los interlocutores tripartitos y en los mandantes, los cuales pueden verse afectados por la aplicación o la falta de aplicación de las leyes. A este respecto, estamos de acuerdo con la representante gubernamental en que, en virtud de la ley, las partes agraviadas, incluidos los trabajadores, pueden solicitar a las autoridades competentes, también a los tribunales, directamente o a través de sus sindicatos, que se reparen los perjuicios laborales sufridos o supuestamente sufridos por la vulneración de sus derechos laborales.

En conclusión, y a la vista de lo anterior, consideramos que la mayoría de las cuestiones citadas por la Comisión de Expertos podrían abordarse de forma exhaustiva en el marco de los mecanismos tripartitos nacionales existentes y de las leyes vigentes, y que puede que sea necesario alentar a todas las partes a aprovechar plenamente estos mecanismos en su propio beneficio.

Miembro gubernamental, Níger - Hemos tomado buena nota de la información facilitada por el Gobierno de Nigeria a la Comisión. Estas informaciones son útiles para apreciar los esfuerzos realizados por este país con objeto de llevar a la práctica los dos Convenios que son objeto de este debate.

El Níger saluda los esfuerzos de Nigeria para aplicar, en la legislación y en la práctica, los convenios que ha ratificado voluntariamente, en particular los Convenios núms. 26 y 95. Asimismo, el Níger se congratula y alienta al Gobierno a que entable un diálogo franco y sincero con todas las partes interesadas en la cuestión. Esperamos que la Comisión tenga en cuenta toda la información proporcionada por estos países hermanos. Aprovechamos esta ocasión para pedir a la Oficina que siga apoyando y asistiendo a Nigeria en sus esfuerzos por ajustarse a las normas internacionales del trabajo, adoptadas por la OIT.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno de la República Federal de Nigeria en respuesta a las preguntas formuladas por la Comisión de Expertos en relación a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95.

Namibia aplaude las medidas adoptadas por el Gobierno de Nigeria para avanzar junto con los interlocutores sociales en la solución de los problemas existentes en el espíritu del tripartismo, ya que consta que Nigeria ha ratificado, entre otros convenios, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que trata de la consulta tripartita.

En conclusión, Namibia espera las conclusiones imparciales sobre este asunto que formulará la Comisión sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno de Nigeria.

Representante gubernamental - El Gobierno de Nigeria quiere dar las gracias a todos los que han contribuido y realizado intervenciones. Tomamos nota de todos los comentarios que se han formulado y les damos las gracias a todos por haberlos hecho.

Antes de proseguir, quiero desmentir determinada información que se ha facilitado aquí y que consideramos que no es correcta. En cuanto a la cuestión de la tasa de suicidios en el país, no sé de dónde ha sacado el orador los datos, pero no hay nada parecido en mi país: que la tasa de suicidio haya subido porque los trabajadores no reciben su remuneración, y que hay trabajadores a los que los empleadores obligan a gastar sus salarios. Hay empleadores de Nigeria aquí presentes, y tenemos una ley, la Ley del Trabajo de Nigeria, cuyo artículo 2 establece lo siguiente: «Ningún empleador podrá imponer en un contrato de trabajo condiciones relativas al lugar, la forma o la persona en la que debe gastarse el salario que se retribuye al trabajador; y todo contrato entre un empleador y un trabajador que contenga tales condiciones será ilegal, nulo y sin efecto». Queremos decir que si ocurren cosas así, esperamos que los trabajadores lo pongan en conocimiento del Gobierno para que se tomen medidas inmediatamente.

También se ha dicho que un Gobierno estatal debe hasta 18 meses de salario, lo cual, según creo, tiene que confirmarse porque no estamos seguros de que esta información sea cierta.

Queremos afirmar que, en cuanto a la fijación del salario mínimo, el Gobierno de Nigeria no se levantó un día y fijó el salario mínimo sin más. Esto se hace a través del tripartismo, y todos los elementos de esa Ley sobre el Salario Mínimo Nacional fueron aceptados por todos y acordados por todos antes de la promulgación de dicha ley. El Gobierno no trabaja por su cuenta. Este sistema de diálogo en Nigeria es muy sólido. El Gobierno, los trabajadores y los empleadores trabajamos juntos libremente y, cuando hay problemas, esperamos a que estén en conocimiento de todos para poder sentarnos juntos como foro tripartito y discutirlos a fondo. Nos sorprende ver este caso aquí, porque nunca se ha presentado ante el Gobierno. En cualquier caso, la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional prevé un seguimiento, y este seguimiento se realiza entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, que deben reunirse para supervisar la aplicación, y de los 36 estados del país, entre los cuales está el territorio de la capital federal, 32 estados han aplicado el salario mínimo nacional, incluido el territorio de la capital federal, por lo que quedan cuatro estados. De los cuatro estados, dos han empezado a aplicarlo, pero no del todo, y vamos a velar por que apliquen la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

Además, se ha rescatado el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. Es un foro en el que se reúnen todas las partes interesadas, incluidos los Gobiernos de los estados a los que se está acusando hoy aquí. Estos son miembros del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. El Consejo se reunió en marzo. Antes de la reunión, se distribuyó un orden del día. Confiamos en que, si hubiera habido una cuestión como esta sobre el terreno, se habría planteado como punto del orden del día, ya que todos los interesados estaban presentes, para que se pudiera

debatir en ese foro, pero no se planteó nada de eso. No se puso en nuestro conocimiento que los trabajadores se estuvieran quejando de eso.

En cuanto a la protección social, el Gobierno trabajó concienzudamente en plena pandemia de COVID-19 y lo sigue haciendo al final de la pandemia. El Gobierno ideó un montón de políticas para ayudar a las familias, como la ampliación de las subvenciones a los hogares que perdieron sus empresas debido a la COVID-19, la posibilidad de que las empresas que habían pedido préstamos alargaran el periodo de pago, y otras políticas para garantizar que las familias se recuperaran de las repercusiones de la COVID-19 en el país. Así que el salario mínimo no es la única red de seguridad de los trabajadores; el Gobierno puso en marcha otros programas para respaldar a las familias y asegurarse de que se recuperaran de las consecuencias de la COVID-19.

En lo tocante a la tasa de desempleo en el país, sabemos que la cuestión del desempleo es un problema mundial, y mi Gobierno está trabajando con perseverancia dotando de competencias a los que no las tienen para que puedan trabajar por cuenta propia, ganarse la vida y mantener a sus familias.

En lo que respecta al sector informal, el Gobierno también ha creado un departamento para asegurarse de que formalizamos el sector informal y lo incluimos en el mismo barco, de modo que podamos supervisarlo y ayudarlo para que pueda disfrutar de toda la protección social necesaria. Ya he concluido.

Miembros empleadores - Los empleadores acogen con satisfacción las opiniones expresadas por muchos de los delegados sobre este caso y toman nota de la información presentada por el Gobierno de Nigeria a la Comisión el 16 de mayo de 2022, que ha ampliado hoy en esta reunión.

Después de tener en cuenta las discusiones, invitamos al Gobierno a: 1) proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional; 2) garantizar que todos los estados de Nigeria cumplan con sus obligaciones en materia de salario mínimo nacional; 3) seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para finalizar la revisión del proyecto de ley del trabajo e informar acerca de sus progresos a este respecto a la Comisión de Expertos; 4) proporcionar información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, sobre las medidas que ha adoptado para cumplir con los artículos 6, 7, 2) y 12, 1) del Convenio núm. 95, incluyendo una copia del artículo 35 revisado de la Ley del Trabajo de Nigeria; 5) en la medida en que la Ley del Trabajo no exige la comunicación de las condiciones de salario antes de que los trabajadores accedan al empleo, considerar la posibilidad de modificar la ley para cumplir con el artículo 14 del Convenio núm. 95, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y presentar a la Comisión de Expertos información sobre sus avances en este sentido, y por último, 6) seguir colaborando con sus interlocutores sociales a la hora de armonizar las leyes nacionales con los dos Convenios, teniendo en cuenta las realidades nacionales de Nigeria, y en particular las necesidades de las empresas sostenibles, así como solicitar la asistencia técnica de la OIT de ser necesario.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Nigeria y también queremos agradecer a todos los que han tomado la palabra que hayan contribuido a este debate.

Insistimos en que el Gobierno de Nigeria tiene la obligación de establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo para proteger los salarios y establecer un sistema de control y de sanciones en línea con los Convenios núms. 26 y 95.

Pedimos al Gobierno que: i) amplíe la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas, como los de los establecimientos que emplean a menos de 25 personas, los trabajadores retribuidos a comisión o a destajo, y los trabajadores con empleos estacionales como los agrícolas, y adopte medidas para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, también en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo; ii) ponga en marcha, con la asistencia técnica de la Oficina, un sistema adecuado de control y de sanciones para asegurar que el salario mínimo nacional se aplique a todos los niveles; iii) amplie el ámbito de aplicación de las disposiciones de protección salarial a los trabajadores domésticos y a los trabajadores a domicilio; iv) revise las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento de los salarios de los trabajadores hasta la finalización de su contrato, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de la libertad de disponer de sus salarios y del pago a intervalos regulares de los mismos, de acuerdo con los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95; v) garantice que se revise el artículo 6, 1) para que sea plenamente conforme con el artículo 7, 2) del Convenio núm. 95, y vi) revise el artículo 7, 1) de la Ley del Trabajo para asegurar que se dé a conocer a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio, las condiciones de salario que se les van a aplicar, de conformidad con el artículo 14, *a)* del Convenio núm. 95. Instamos al Gobierno nigeriano a que solicite la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

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.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **consultar a los interlocutores sociales sobre la cuestión de la ampliación de la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas por la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional;**
- **garantizar que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor, incluso en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo;**
- **establecer un sistema eficaz de control y sanciones para asegurar que el salario mínimo nacional se aplique a todos los niveles;**
- **consultar a los interlocutores sociales acerca de la cuestión de la aplicación del ámbito de la protección del salario a los trabajadores domésticos;**
- **consultar con los interlocutores sociales sobre las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento de los salarios de los trabajadores hasta la finalización de su contrato, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de la libertad de disponer de sus salarios y del pago de los mismos a intervalos regulares, de conformidad con los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95, y**
- **consultar con los interlocutores sociales sobre la enmienda de los artículos 6, 1), y 7, 1) de la Ley del Trabajo para adaptarlos al Convenio núm. 95.**

La Comisión pide al Gobierno que recurra sin demora a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento de los convenios en la legislación y en la práctica.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Nueva Zelandia (ratificación: 2003)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Hace muchos años que Nueva Zelandia no comparece ante esta Comisión, pero agradecemos la oportunidad de hacerlo. Apoyamos plenamente el papel que la Comisión de Expertos y esta Comisión desempeñan en la administración del sistema de control. Señalamos que el propósito de nuestra comparecencia de hoy es proporcionar más información a la Comisión sobre el sistema de Acuerdos sobre una remuneración justa (FPA), su objetivo y sus fines. Proporcionaremos a la Comisión la información que requiera y, en su momento, esperamos conocer sus conclusiones.

Me gustaría empezar por exponer el contexto más general del sistema de FPA, y la interfaz existente entre este sistema y el Convenio.

En primer lugar, el sistema de FPA es el resultado de un proceso político largo, reflexivo e inclusivo. También está sujeto a nuevos cambios y desarrollos según el proceso legislativo vaya avanzando a lo largo de este año.

Los elementos clave del sistema de FPA se basan en las recomendaciones de un grupo de trabajo tripartito, que estudió a fondo el estado de los sistemas del mercado de trabajo y el empleo de Nueva Zelandia en cuanto a los resultados de la negociación colectiva. En general, estos sistemas han funcionado bien a la hora de generar empleos, asegurar altas tasas de participación y ofrecer algunos elementos de calidad del empleo. Sin embargo, hay puntos débiles encubiertos y enquistados, y los beneficios no se han distribuido por igual.

En los años noventa, Nueva Zelandia pasó de un sistema de negociación centralizado a otro totalmente descentralizado, basado en la negociación individual y a nivel de empresa. La cobertura de la negociación colectiva solía ser de alrededor del 70 por ciento, pero desde entonces se ha reducido drásticamente a alrededor del 17 por ciento. La negociación con múltiples empleadores, que solía cubrir a más del 90 por ciento de los trabajadores del sector privado, se redujo al 16 por ciento en dos años.

Desde entonces, y a pesar de las reformas sucesivas, cada vez hay más pruebas de que en algunos sectores se está «corriendo hacia el abismo». La drástica caída de las tasas de sindicalización y la falta de negociación sectorial permiten a las empresas socavar a sus competidores con salarios bajos o trasladando los riesgos a los trabajadores sin la correspondiente compensación. Al haber poca negociación colectiva con múltiples empleadores o a escala nacional, los salarios se ven presionados y los empleadores tienen menos incentivos para innovar o aumentar la productividad. Esto se debe a que pueden aumentar los beneficios con solo reducir los salarios y no con otras estrategias.

Por consiguiente, hemos asistido a un aumento de empleos mal remunerados y de malas condiciones de trabajo. Estos empleos no han proporcionado a los trabajadores empleo sostenible a tiempo completo ni oportunidades de promoción. Las repercusiones son

evidentes en el estancamiento en Nueva Zelandia de la productividad y de los salarios y en la brecha que se ha abierto entre ambos.

Debido al empuje hacia la flexibilidad del mercado de trabajo, se ha asistido al aumento de la precarización del trabajo y de las prácticas de contratación de mano de obra, con mengua de las protecciones y los derechos de los trabajadores.

Estos resultados también afectan de forma desproporcionada a determinados grupos de población, como los maoríes, los pueblos del Pacífico, los jóvenes y las personas con discapacidad, que están sobrerrepresentados en los empleos donde cobran importancia problemas como los bajos salarios, las malas prácticas en materia de salud y seguridad, la escasa seguridad en el empleo y lo limitado del perfeccionamiento de las aptitudes.

Paradójicamente, en la actualidad los empleadores neozelandeses afrontan escasez de personal cualificado y sienten la presión de contratar trabajadores y retener al personal. Con un mercado de trabajo tan tensionado, debería ser buena la posición de los trabajadores para negociar mejores condiciones de trabajo. A pesar de ello, en algunos sectores se observa que persiste la falta de poder de negociación de los trabajadores.

Si bien hay elementos ajenos al mercado de trabajo que impulsan todos estos factores y debilidades, el Gobierno considera que es esencial regular las relaciones del trabajo. Las condiciones de trabajo en Nueva Zelandia se negocian principalmente en el plano individual, donde es intrínseco el desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores. La negociación colectiva se lleva a cabo principalmente en el ámbito de la empresa. Esto ha llevado a que menos del 20 por ciento de los trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos y a que la sindicalización ronde el 17 por ciento.

Nuestro sistema no fomenta la negociación efectiva con múltiples empleadores, ni la profesional, ni la intersectorial a niveles que puedan reducir significativamente los efectos negativos de:

- los salarios bajos y el poco aumento salarial;
- el desacoplamiento entre salarios y aumento de la productividad;
- las malas prácticas laborales;
- la vulnerabilidad, y
- el excesivo recurso al mínimo exigido por la ley como norma para fijar condiciones, y no la fijación negociada de pisos de condiciones mínimas.

Esta ha sido nuestra experiencia en los últimos treinta años.

Para abordar estas cuestiones, los miembros de un grupo de trabajo tripartito recomendaron un método para elaborar un sistema de negociación sectorial en Nueva Zelandia. Señalaron que no era posible simplemente «coger y trasplantar» los modelos de negociación sectorial utilizados en otros países, debido a las circunstancias y la tradición particulares de nuestro mercado de trabajo. El sistema de FPA está basado en las recomendaciones del grupo de trabajo, y el actual proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa refleja nuestra situación particular y los factores que han llevado a ella.

Uno de los principales objetivos del sistema de FPA es impulsar un cambio duradero y transformador que beneficie a los trabajadores, especialmente a aquellos cuyos empleos están mal pagados o en sectores en los que la negociación colectiva o no existe actualmente o es ineficaz.

El objeto de los FPA es conseguir un cambio cualitativo tras más de treinta años de negociación individualizada y a nivel de empresa. Lo harán posibilitando unas nuevas condiciones mínimas a nivel de sector o profesión mediante un proceso de negociación colectiva que luego podrá mejorarse mediante una nueva negociación colectiva o individual.

El marco de igualdad que ofrecen los FPA debería ayudar a las empresas a mejorar las condiciones de los trabajadores sin temor a verse socavadas en los costos salariales por las prácticas de recortes de sus competidores y a crear incentivos para aumentar la rentabilidad o la cuota de mercado mediante el aumento de inversiones en capacitación, formación de capital e innovación.

Creemos que los FPA también deberían dar mejores frutos en lo que respecta a los trabajadores vulnerables, en particular los maoríes, los pueblos del Pacífico, los jóvenes y las personas con discapacidad, que experimentan de forma desproporcionada los malos resultados del mercado de trabajo.

Es importante subrayar esto, el sistema de FPA no sustituirá, sino que complementará, nuestro actual sistema de negociación colectiva regido por la Ley de Relaciones Laborales. Las características específicas del sistema de FPA solo se aplicarán a la negociación que tenga lugar en el marco de ese sistema y no de forma más general.

Paso ahora a los puntos planteados por la Comisión de Expertos y otros sobre los FPA.

En cuanto a la iniciación de la negociación de un FPA, se han planteado algunas cuestiones. Los FPA pueden iniciarse de dos maneras.

La primera es la vía de la representación, haciendo falta el apoyo de al menos 1 000 trabajadores o empleadores o el 10 por ciento de los trabajadores o empleadores abarcados. Esta cifra, aunque puede ser inferior a la de sistemas de otros países, responde a nuestros niveles relativamente bajos de densidad sindical y colectivización. La fijación de umbrales de representación más altos impediría utilizar esta vía.

Sin embargo, una segunda vía consiste en satisfacer una prueba de interés público con criterios normativos que evalúa un regulador independiente, como, por ejemplo, que los trabajadores afectados perciban un salario bajo o inadecuado, o que tengan poco poder de negociación en su trabajo. El regulador podrá escuchar las pruebas y las alegaciones de las partes interesadas. En general, un rasgo común y necesario de los sistemas de negociación consiste en que una autoridad competente administre los marcos legislativos para la negociación colectiva.

Dada la finalidad de los FPA, el Gobierno considera adecuado que la primera vez los trabajadores, a través de los sindicatos, puedan iniciar la negociación de los FPA y proponer su cobertura. Sin embargo, la negociación de los FPA posteriores en la misma profesión o sector puede ser iniciada tanto por los empleadores como por los trabajadores.

En términos de cobertura, los FPA se aplicarán a todos los empleadores y trabajadores dentro de la profesión o el sector en cuestión. La ampliación de los resultados de la negociación a los empleadores y trabajadores no directamente involucrados en la negociación original es una característica que tampoco es única de los FPA y que se reconoce en el artículo 5 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). La Comisión de Expertos ha considerado que la ampliación de los convenios colectivos *per se* no es incompatible con el Convenio.

Sabemos que si las condiciones mínimas resultantes de los FPA no se aplicaran a todos los trabajadores y empleadores incluidos en su cobertura, esos FPA no alcanzarían su objetivo

de mejorar los resultados del mercado de trabajo impidiendo la socavación y la competencia a base de reducir los costes de mano de obra.

Una vez más, hacemos hincapié en que se trata de crear y fijar unas condiciones mínimas en un sector o industria.

En última instancia, el objetivo de los FPA es establecer estas condiciones mínimas de trabajo en las profesiones o sectores donde, en la actualidad, no pueden negociarse eficazmente. El proceso de negociación colectiva es el que mejor permite determinar, negociar y, con suerte, acordar las cuestiones clave, pero esto puede no ser posible. Es necesario considerar en este contexto la fijación de las condiciones de los FPA.

La fijación de las condiciones no es el primer recurso cuando las partes encuentran dificultades durante la negociación. Cuando surjan conflictos, las partes tendrán acceso a una mediación independiente. Si la mediación no resuelve la cuestión, una de las partes puede solicitar que un tribunal independiente (la Autoridad de Relaciones Laborales) emita una recomendación no vinculante. Si las partes deciden no aceptar la recomendación, cualquiera de ellas puede solicitar a la Autoridad una determinación vinculante que fije las condiciones del FPA.

A la hora de fijar tales condiciones, se pedirá a la Autoridad que estudie en primer lugar qué se ha intentado para resolver el conflicto. La Autoridad podrá ordenar seguir mediando o proceder de otra manera para intentar resolver el conflicto. Solo si se hubieran agotado todas las demás alternativas razonables, o si hubiera transcurrido un periodo de tiempo razonable, podrá la Autoridad fijar las condiciones.

Con ello se pretende alentar a las partes a que resuelvan sus problemas para lograr un resultado convenido si fuera posible, respondiendo a la importancia de obtener, como se pretende con los FPA, resultados sociales más amplios y al hecho de que, en última instancia, puede no ser posible conseguir condiciones mínimas en profesiones o sectores enteros sin un mecanismo que fije las condiciones si la negociación ha llegado a un punto muerto.

El Gobierno señala que los órganos de control han concluido que puede permitirse la fijación de las condiciones en determinadas circunstancias, por ejemplo, «cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, se pone de manifiesto que el estancamiento no se superará sin alguna iniciativa de las autoridades». Dado que el sistema de FPA introducirá una nueva forma de negociación colectiva en Nueva Zelandia, el Gobierno también toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 2012 relativos al arbitraje en casos de un primer convenio colectivo.

Ha habido un avance desde que presentamos nuestro último informe a la Comisión de Expertos en 2021, y es la introducción de un componente de contención en la legislación.

A principios de este año, el Gobierno propuso un cambio respecto de lo que sucede cuando, habiendo alcanzado el umbral para iniciar la negociación de un FPA, solo una de las partes se ofrece para negociar colectivamente. Si esto ocurre, se dará primero a los interlocutores tripartitos la oportunidad de intervenir en la negociación en nombre o de los trabajadores o de los empleadores, en función de dónde se sitúe el vacío existente. Pero si esto no es posible, la negociación no tendrá lugar. En lugar de ello, el organismo independiente, la Autoridad de Relaciones Laborales, fijará las condiciones mínimas pertinentes.

Ello se corresponde con la opinión del Gobierno de que, en caso de haberse reunido las condiciones legales para ello, la fijación de normas mínimas sectoriales no se vea impedida por la imposibilidad de que tenga lugar una negociación colectiva.

Para terminar, me gustaría reiterar que el objetivo del sistema de FPA es mejorar las condiciones de los trabajadores cuando el actual sistema de negociación colectiva no lo haya conseguido. Se trata de hacer frente a treinta años de negociación descentralizada y fragmentada y a los consiguientes malos resultados del mercado de trabajo para grupos de trabajadores. Estas propuestas fueron diseñadas para corregir esas lagunas a través de un largo proceso de consulta tripartita. En última instancia, este sistema consiste en fijar condiciones mínimas de trabajo en determinados sectores o industrias mediante negociación colectiva, en la medida de lo posible.

Con los FPA se pretende complementar, que no sustituir, el actual sistema de negociación colectiva en Nueva Zelandia, que se mantiene y seguirá funcionando. Por su parte, los FPA tratan de afrontar un problema concreto. Al margen de esto, el actual marco de negociación colectiva seguirá inalterado. En el Parlamento, un comité restringido está analizando actualmente la legislación sobre los FPA, que está sujeta a modificación antes de ser aprobada.

Escucharemos los puntos de vista que se planteen en este debate. Tendremos muy en cuenta los comentarios de la Comisión en su informe final.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio con respecto a Nueva Zelandia, que lo ratificó en 2003.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Contratos de Trabajo (LCT) en 1991, Nueva Zelandia se basaba principalmente en la negociación colectiva y en los laudos para fijar las normas mínimas. De la noche a la mañana, el sistema centralizado de relaciones del trabajo del país fue sustituido por un sistema basado en los contratos de trabajo individuales. En los cuatro años siguientes a la introducción de la LCT, la cobertura de la negociación colectiva se redujo a la mitad, descendiendo del 60 al 30 por ciento aproximadamente. La densidad sindical también se redujo del 46 al 21 por ciento en ese periodo.

En la actualidad, la cobertura de la negociación colectiva es del 15 por ciento, mientras que la densidad sindical es del 18 por ciento, lo que convierte a Nueva Zelandia en uno de los tres únicos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) donde la densidad sindical es mayor que la cobertura de la negociación colectiva.

Entre 1989 y 2021, la productividad laboral en la economía neozelandesa superó a los salarios en un 76 por ciento. La LCT, de base empresarial, limitó significativamente el poder de negociación de los trabajadores y, al hacerlo, desvinculó el crecimiento de la productividad del crecimiento de los salarios. Por lo tanto, no es una coincidencia que durante este periodo Nueva Zelandia haya experimentado uno de los mayores aumentos en desigualdad de toda la OCDE. En este contexto, acogemos con satisfacción las iniciativas legislativas del Gobierno para fomentar y promover la negociación colectiva en consonancia con el artículo 4 del Convenio.

Tomamos nota con satisfacción de las medidas propuestas en el proyecto de ley sobre los trabajadores de la industria del cine y la televisión, que garantizarán que todos los trabajadores de esa industria, independientemente de su situación laboral, puedan disfrutar plenamente de sus derechos en virtud del Convenio.

En cuanto a las modificaciones introducidas en 2018 a la Ley de Relaciones Laborales (ERA), acogemos con satisfacción las revisiones de los artículos 31 y 33, que refuerzan el deber de negociar de buena fe, exigiendo esas modificaciones que las partes negociadoras celebren un convenio colectivo, salvo que haya un motivo real en contra fundamentado en la razón.

También observamos, entre otras cosas, que estas modificaciones se dirigen en particular a evitar situaciones en las que una parte se opone por simples principios ideológicos a la negociación, o solo participa en ella de manera superficial.

Estas disposiciones no obligan a llegar a un acuerdo, ya que la negociación de buena fe no siempre puede desembocar en un convenio colectivo. Sin embargo, es evidente que si las partes están negociando de buena fe, deberían ser capaces de dar motivos reales para no poder concluir un acuerdo. Como previamente señaló la Comisión de Expertos, el deber de negociar de buena fe no implica la obligación de llegar a un acuerdo, pero sí contempla para las partes diversas obligaciones, entre ellas la de esforzarse por llegar a un acuerdo y evitar demoras injustificadas en la negociación. Por lo tanto, creemos que la nueva prueba del motivo real codifica suficientemente en la ley el deber de negociar de buena fe contemplado en el Convenio.

Volviendo al artículo 50J de la ERA, entendemos que esta disposición permite a los tribunales fijar las condiciones de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no han podido concluirlo.

El Gobierno afirma que este artículo establece una solución específica de último recurso para el incumplimiento grave del deber de buena fe. En estos casos, la Autoridad de Relaciones Laborales puede determinar que se establezcan las disposiciones del convenio colectivo si se cumplen cinco condiciones prescritas, entre ellas que el incumplimiento haya sido lo suficientemente grave y sostenido como para socavar significativamente la negociación.

A esta disposición solo se ha recurrido una vez en quince años. En ese caso concreto, el sindicato inició la negociación en octubre de 2013 y la autoridad fijó el convenio en junio de 2018. La autoridad y el tribunal aceptaron que el empleador respondía a la prueba del artículo 50J sobre el incumplimiento grave y sostenido. El sindicato intentó la negociación directa, la mediación, la facilitación e incluso el litigio para solucionar el convenio. El empleador puso continuos obstáculos durante cinco años. Este caso demuestra perfectamente por qué es necesaria la intervención del tribunal como último recurso para hacer frente a las prácticas indebidas en la negociación colectiva. De hecho, tal y como sostuvo previamente la Comisión de Expertos, el arbitraje obligatorio es admisible al amparo del Convenio cuando, tras una negociación prolongada e infructuosa, resulta obvio que el estancamiento no se superará sin alguna iniciativa por parte de las autoridades.

Permítanme ahora considerar los FPA. El proyecto de ley de FPA se presentó en el Parlamento el 29 de marzo de 2022 y ahora se encuentra en trámite parlamentario. El sistema propuesto en el proyecto de ley reunirá a empleadores y sindicatos de un sector para negociar unas condiciones mínimas para todos los trabajadores de tal sector u ocupación.

Su objetivo es promover la negociación colectiva, especialmente para los trabajadores mal pagados y vulnerables, cuya representación sindical ha sido particularmente baja. El diseño del sistema de FPA se inspiró en las recomendaciones del grupo de trabajo sobre los FPA, que es un órgano tripartito. Al grupo de trabajo le preocupaba en particular la carrera de la economía hacia el abismo en ausencia de normas mínimas adecuadas. Tras estudiar varios modelos, el grupo de trabajo tripartito recomendó un sistema que se ajusta al contexto social y económico único de Nueva Zelandia.

Consideramos que la eventual introducción de los FPA es una medida positiva de la que cabe felicitarse y que permite la posibilidad de negociar en niveles superiores. Con ello, el Gobierno está cumpliendo su obligación de promover activamente la negociación colectiva

libre y voluntaria en el marco del Convenio. Los FPA complementarán el actual sistema de negociación a nivel de empresa.

Por lo que respecta a la iniciación de un FPA, cualquiera de las partes puede iniciarlo y lo iniciará, excepto en primera instancia, cuando solo los sindicatos lo pueden hacer. Esta disposición refleja una práctica nacional de larga data. Los sindicatos pueden iniciar el proceso de FPA si cuentan con un umbral de representación de apoyo del 10 por ciento o de 1 000 trabajadores cubiertos o una prueba de interés público que realiza la Autoridad, que es un organismo independiente.

En vista de la baja densidad sindical de los países, estos umbrales pasarían cualquier prueba para gozar de estatus de representación suficiente. Tomando nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión, confiamos en que el Gobierno entable un diálogo significativo con los interlocutores sociales para examinar cualquier cuestión abierta relacionada con la iniciación de negociaciones para un FPA.

Efectivamente, el mecanismo de negociación de un FPA se establece precisamente para facilitar negociaciones de buena fe con vistas a concluir un acuerdo. Las huelgas no están permitidas en el sistema de FPA y el proyecto de ley de FPA requiere que la Autoridad preste servicios generales de ayuda a la negociación en apoyo de relaciones para una remuneración justa. Sobre esta base, es evidente que las Autoridades no tomarán una determinación relativa a un FPA más que en caso de último recurso y solo cuando no se pueda superar un punto muerto sin alguna iniciativa de ellas. De hecho, al no haber posibilidad de acción colectiva, puede que la única opción para salir del punto muerto sea la de una intervención externa. Es igual que cuando se recurre al arbitraje obligatorio para resolver conflictos en servicios esenciales en los que la huelga está prohibida.

Una vez que se adopta un FPA, se aplica a todo el sector o grupo profesional convenido. Teniendo en cuenta el objetivo general del sistema de FPA, es evidente que sin un procedimiento de extensión de su aplicación podrían producirse dos categorías de trabajadores, los cubiertos por el acuerdo y los que no, lo que daría lugar a competencia desleal basada en los salarios.

La Recomendación núm. 91 estipula claramente varios principios para la extensión de los convenios colectivos, una práctica común en múltiples jurisdicciones, incluida la mía. Por lo tanto, acogemos con satisfacción que los FPA vayan a declararse esencialmente como acuerdos con efecto *erga omnes* para los empleadores y los trabajadores, estén o no organizados, dentro del ámbito de aplicación de los Acuerdos. Confiamos en que el Gobierno acoja las observaciones de los empleadores y de los trabajadores a los que se aplicarán los acuerdos.

Para concluir, si se rubrican como ley y se aplican de forma efectiva, los FPA mejorarán por fin los niveles de miles de trabajadores en sectores plagados de bajos salarios, malas condiciones de trabajo y otras vulnerabilidades. Las empresas también disfrutarán de una mejor coordinación a nivel de sector. Los FPA pueden conducir a una tendencia que mejore los salarios y las condiciones de trabajo sin que ningún empleador pueda socavar a sus competidores recortando los costos laborales.

Miembros empleadores - Nueva Zelandia ratificó el Convenio en 2002 y la Comisión de Expertos solo ha emitido dos observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nueva Zelandia en la legislación y en la práctica, en 2006 y, más recientemente, en 2021. En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores toman nota de que la Comisión formuló comentarios sobre cuatro cuestiones en este caso. No

comentaremos la primera cuestión relativa al ámbito de aplicación del Convenio ni la última relativa a la COVID. En nuestra opinión, estas cuestiones no son relevantes para debatir apropiadamente sobre el núcleo del asunto en este caso.

Los miembros empleadores consideran que la importancia de este caso se centra en la cuestión de la negociación colectiva y los FPA. A modo de contexto, como han mencionado los otros oradores, Nueva Zelandia introdujo el proyecto de ley de 2022 de FPA, para derogar la Ley de Relaciones Laborales. El nuevo proyecto de ley propone el establecimiento de FPA, como hemos oído referirse a ellos, que cubrirán la totalidad de un sector u ocupación. Lo que es más importante, el proyecto de ley introduce un sistema de negociación colectiva en el que los empleadores, a título individual, no tienen control sobre el alcance, la cobertura o las condiciones de empleo de los trabajadores que son sus propios empleados.

En cuanto a la primera cuestión del artículo 4, relativa a la promoción de la negociación colectiva y al carácter voluntario de la misma, los miembros empleadores recuerdan que el artículo 4 establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y de trabajadores con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La Comisión tomó nota de las detalladas observaciones formuladas por Business New Zealand (BusinessNZ) y la Organización Internacional de Empleadores en las que se indicaba que los artículos 31, 33 y 50J de la Ley obligan a las partes a celebrar un convenio colectivo y que la introducción de los FPA eliminará efectivamente el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los empleadores, a los que obligatoriamente cubrirán acuerdos sobre empleo para trabajadores, negociados por organizaciones a las que no están afiliados. En particular, los artículos 31 y 33 exigen que un sindicato y un empleador que estén negociando un convenio colectivo lo concluyan, a menos que exista un motivo real, basado en criterios razonables, para no hacerlo. Además, el artículo 50J permite a los tribunales fijar obligatoriamente los términos de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no puedan llegar a un acuerdo.

Los miembros empleadores consideran que está claro que ambas disposiciones imponen el deber de concluir acuerdos y constituyen un arbitraje obligatorio para las partes, en contra del principio de libertad y voluntariedad previsto en el artículo 4 del Convenio. Observamos que el Gobierno ha argumentado que la modificación de los artículos 31 y 33 tenía por objeto garantizar que las partes intenten realmente llegar a un acuerdo, pero no tendrán que alcanzarlo si la razón para no hacerlo se basa en criterios razonables. El Gobierno también señaló que el artículo 50J no se aplica simplemente cuando las partes no pueden alcanzar un acuerdo sobre un asunto en particular o de forma más general. El Gobierno indicó que el artículo 50J proporciona una solución específica de último recurso para el incumplimiento grave y sostenido del deber de buena fe.

Los miembros empleadores consideran que la exigencia de concluir un convenio colectivo limita claramente la voluntariedad y la elimina por completo si no se puede demostrar que se cumple el criterio del motivo real. Además, estas disposiciones no dan al empleador la flexibilidad necesaria para negociar colectivamente. Una vez iniciada la negociación, el proceso al que obliga el deber de buena fe debe seguirse hasta su conclusión lógica, sin importar si son muchos o pocos los trabajadores a los que pueda afectar el resultado.

La voluntariedad de la negociación colectiva es indisociable del principio de negociación de buena fe si se quiere dotar de algún significado al mecanismo que se debe promover en el marco del artículo 4 del Convenio.

A este respecto, los miembros empleadores piden al Gobierno que revise y modifique sin demora estas disposiciones en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, con el fin de garantizar que estas disposiciones respeten plenamente el derecho a la negociación colectiva de manera libre y voluntaria, consagrado y protegido en el artículo 4 del Convenio.

En cuanto a la segunda cuestión, refiriéndose a los FPA, la Comisión señaló que la introducción de estos Acuerdos abarca a todos los trabajadores de un sector u ocupación y solo permite que sea un sindicato el que inicie procesos de negociación. En esencia, niega a los empleadores la capacidad de excluirse de estos acuerdos, y cualquier conflicto llevará a un arbitraje obligatorio sin derecho de apelación contra los términos que se fijen.

El Grupo de los Empleadores señala que el Gobierno ha argumentado que el objeto de los FPA es crear un nuevo mecanismo de negociación que fije condiciones mínimas vinculantes a nivel de sector u ocupación. El Gobierno ha argumentado que estos acuerdos contribuirán a avanzar sobre normas mínimas nacionales y aportarán un nuevo nivel para convenios colectivos a nivel de empresa cuando se haya concluido un FPA, mejorando así los resultados para los trabajadores con escaso poder de negociación.

El Grupo de Empleadores señala que el arbitraje obligatorio en el caso de que no haya acuerdo entre las partes es generalmente contrario a los principios de la negociación colectiva. El arbitraje obligatorio solo es aceptable en determinadas circunstancias específicas, a saber: los servicios esenciales en el sentido estricto del término; en caso de conflicto en el servicio público; y/o tras negociaciones prolongadas e infructuosas; o en caso de crisis aguda.

Los miembros empleadores consideran que el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa es muy preocupante, ya que permite al Gobierno supervisar todo un proceso de negociación colectiva. En efecto, este proyecto de ley impondrá arbitrariamente los resultados de la negociación colectiva a cientos, si no miles, de empleadores y sus trabajadores, independientemente de que deseen o no dicha cobertura o de que los represente un sindicato u organización de empleadores. En particular, la exigencia de arbitraje obligatorio cuando las partes no puedan llegar a un acuerdo es indebidamente amplia y socava el principio de negociación colectiva libre y voluntaria protegido por el Convenio.

Por tanto, los miembros empleadores instan al Gobierno a someter el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa a la Comisión de Expertos para que pueda ser examinado. Los empleadores también instan al Gobierno a que revise y modifique sin demora dicho proyecto de ley, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para garantizar que cumpla plena y efectivamente las disposiciones del Convenio.

Concluiré señalando que, en nuestra opinión, las infracciones del Convenio son graves y significativas y que, de hecho, el Gobierno, en sus propios documentos, reconoce abiertamente, en la introducción de esta legislación, que pretende infringir este Convenio fundamental de la OIT y que ha demorado responder por sus acciones a la OIT. Además, el proceso propuesto para los FPA pisotea los derechos de libertad sindical de los trabajadores y de los empleadores y socava el principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio.

Miembro trabajador, Nueva Zelandia - Quiero empezar haciendo hincapié en que los FPA no sustituyen a la negociación colectiva ordinaria ni a la negociación individual en Nueva Zelandia, ni interfieren en ellas. No se superponen a ellas, como ha sugerido el anterior orador. Unos y otras están muy separados, y todo trabajador que esté legalmente empleado en Nueva

Zelandia seguirá necesitando negociar un acuerdo de trabajo, como siempre lo ha hecho, independientemente de que los FPA entren en vigor o no. Nadie puede ser contratado con un FPA porque los FPA no son acuerdos de trabajo, son simplemente un conjunto de normas mínimas partiendo de las cuales se establecen los acuerdos de trabajo normales. Para que quede claro, el sistema existente e inalterado de negociación de convenios del trabajo, regido por la Ley de Relaciones Laborales, constituye la forma voluntaria de negociación prevista en el artículo 4 del Convenio.

Los FPA fueron inspirados por un grupo de trabajo tripartito presidido por el ex Primer Ministro y Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Jim Bolger. Yo formé parte del grupo de trabajo y rápidamente detectamos los problemas inherentes a nuestro sistema actual, caracterizado por la total ausencia de normas en las relaciones de trabajo, una densidad sindical inferior al 20 por ciento y la ausencia de mecanismos de extensión. Pudimos comprobar que la lógica de nuestro sistema impulsa a una inevitable carrera hacia el abismo en materia de salarios y condiciones, pues en una economía abierta y competitiva las empresas compiten ante todo en el precio y no en la innovación y la calidad. Quedó claro que los empleadores que negocian convenios colectivos decentes no pueden en sus actividades competir equitativamente en un entorno en el que no existen normas en las relaciones de trabajo ni condiciones de competencia equitativas y, de este modo, pudimos ver que los propios sindicatos y convenios se han convertido en objetivos a los que atacar, o resueltamente los evitan aquellos empleadores que tratan de competir contra otras empresas sin sindicatos y que pagan mal. En pocas palabras, sin normas sectoriales como los acuerdos sobre una remuneración justa, los trabajadores, la negociación colectiva y los buenos empleadores son vulnerables y corren riesgos.

Nuestro grupo de trabajo tripartito asumió las recomendaciones de la OCDE de la publicación *Employment Outlook 2018,* el capítulo titulado «The role of collective bargaining systems for good labour market performance». La OCDE recomendó un modelo que combina la negociación a nivel de empresa además de las normas de sector, ya que este modelo arroja un buen rendimiento en el empleo, mejores resultados de productividad y salarios más altos en comparación con los sistemas descentralizados como los que tiene actualmente Nueva Zelandia. Así que, en consecuencia, el grupo de trabajo diseñó los FPA reconociendo las características únicas de Nueva Zelandia y propuso un sistema que «complementara, no sustituyera, el sistema normal de relaciones de trabajo existente».

Aunque los dirigentes de Business New Zealand, en un momento desprevenido, reconocieron públicamente que los FPA mejorarán los salarios, su discurso ha consistido en gran medida en malinterpretar la naturaleza de los FPA y en confundirlos y mezclarlos con nuestro actual sistema de negociación colectiva, y acabamos de oírselo decir, otra vez, a los empleadores. Estos siguen insistiendo en que provocarán más huelgas, y ello a pesar de no estar permitidas en relación con los FPA. Business New Zealand ha dicho que los FPA son demasiado complicados e insiste en que las partes serán incapaces de formar efectivamente partes en una negociación. Sin embargo, existe una clara experiencia en Nueva Zelandia que demuestra lo contrario. Por ejemplo, cuando el Tribunal de Empleo invitó recientemente a los empleadores y a los sindicatos del sector de los cuidados y el apoyo a negociar una norma en el sector para fijar tasas de remuneración igualitarias, nos organizamos rápida, eficiente y eficazmente en partes negociadoras representativas de más de 65 000 trabajadores, y no solo de afiliados sindicales, sino de un abanico de organizaciones no gubernamentales de 65 000 trabajadores y de más de 1 000 empleadores que abarcaba desde empresas multinacionales a pequeñas organizaciones familiares sin ánimo de lucro, y nos dispusimos a negociar y a ratificar exactamente de la manera que contemplan los FPA, y el resultado neto

fue un acuerdo histórico que fijó un nuevo piso para las trabajadoras vulnerables en lo relativo a la remuneración, la formación y la mejora del diálogo entre los interlocutores sociales. Eso sí, Business New Zealand no participó.

La posición de Business New Zealand no solo es confusa, sino incoherente. En Nueva Zelandia ya han acordado dos mecanismos legales que la propuesta sobre los FPA emula muy de cerca, en la industria del cine y la televisión y en la ya modificada Ley de Igualdad en la Remuneración. Ambos mecanismos implican un proceso que se parece mucho a los FPA. Establecen unas normas mínimas a través de la negociación entre el empleador y el sindicato, cerca de la fijación obligatoria y sin el derecho de huelga. Business New Zealand ha llegado a malinterpretar el proceso en el que estamos inmersos, y en esta misma sala, en la Comisión, declararon públicamente hace un par de semanas en nuestro diario de mayor tirada que Nueva Zelandia estaba en la lista de la OIT de «peores casos de infracción». Esto fue incluso antes de que la aparición de la lista restringida de casos advirtiera a la opinión pública neozelandesa de que la OIT podría incluso perseguir a Nueva Zelandia.

Estas objeciones de los empleadores a los FPA no tienen sentido. No hay nada malo o inusual en que se fijen normas mínimas de sector que se apliquen a todo el mundo. Así es como funcionan siempre las normas. Sugerir que las normas mínimas deberían ser voluntarias y que los empleadores deberían poder optar por salirse de ellas desvirtúa en un sinsentido la noción entera de normas. No hay nada en el Convenio que impida a los Estados Miembros de la OIT disponer de leyes que permitan fijar normas mínimas obligatorias en todos los sectores, siempre que se mantengan disposiciones sobre negociación colectiva voluntaria, como ocurre en Nueva Zelandia, ni tampoco hay ningún problema en que la Autoridad de Relaciones Laborales fije los términos de estas normas en caso de estancamiento de la negociación habiéndose agotado todas las demás opciones. Los Estados Miembros tienen normas de sector, y ya es hora de que Nueva Zelandia haga lo mismo.

Miembro empleador, Nueva Zelandia - Como ha dicho el portavoz de los empleadores, se trata de un caso grave. Tanto más cuanto que Nueva Zelandia es Miembro fundador de la OIT y lleva mucho tiempo defendiendo las normas de la Organización.

En 2017, el Gobierno anunció su intención de introducir los FPA y en marzo de 2022 presentó el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa dando efecto a su intención. Un grupo de trabajo tripartito elaboró el marco que dio derechos al proyecto de ley; sin embargo, hay que puntualizar aquí que los miembros empleadores del grupo discreparon de las opiniones de la mayoría y no están de acuerdo con el resultado general de ese informe.

El proyecto de ley niega claramente a empleadores y trabajadores la libertad de sindicación y de negociar libre y voluntariamente, porque solo los sindicatos pueden iniciar un FPA. Los empleadores no tienen voz para el primer acuerdo, habiendo reunido los criterios para la iniciación, a saber, la prueba de representatividad o una prueba de interés público.

Los criterios de prueba de representatividad (1 000 afiliados sindicales o el 10 por ciento de la fuerza de trabajo afectada) son tan bajos que resultan ridículos y, si ni siquiera se reúnen estos criterios exiguos, el sindicato puede solicitar un FPA alegando que será de interés público. Tras una evaluación, el Ministerio de Innovación Empresarial y Empleo decidirá si se cumple la prueba de interés público, pero sorprendentemente no está obligado a una consulta pública. A modo de ejemplo, en Nueva Zelandia hay varios cientos de miles de empleados de oficina. Solo un sindicato neozelandés tiene más de 1 000 afiliados entre esos empleados, y tendrá derechos unilaterales para establecer las condiciones de trabajo de cientos de miles de trabajadores que no son afiliados suyos y que no tendrán voz efectiva en el asunto. Estos no

podrán optar por excluirse ni decir que no desean participar, y a los otros 29 sindicatos de empleados de oficina se les puede privar de representar a sus propios afiliados.

Los sindicatos iniciadores deciden si el FPA será un documento de sector o de profesión, así como su alcance.

Al no haber una parte negociadora convenientemente representativa de los empleadores, los sindicatos podrán llevar su reclamación de un FPA directamente a la autoridad judicial, que fijará los términos del Acuerdo. En tal caso, no habrá ninguna representación de los empleadores, y no existe el derecho de apelar contra la decisión.

El proyecto de ley también establece que en caso de segunda votación fallida o de no ratificación, el Acuerdo se remitirá a la autoridad judicial, de nuevo, para que decida al respecto. Esto despoja de todo sentido el voto del empleador contrario al FPA.

En una nueva contravención del principio de negociación libre y voluntaria, el Gobierno controlará el proceso, haciéndolo aún menos libre y voluntario. Por ejemplo, el Ministerio de Innovación Empresarial y Empleo aprobará el inicio de la negociación de un FPA, ayudará a gestionar el proceso, examinará los acuerdos y los convertirá en legislación.

Desde el 31 de julio de 2019, el Gobierno no ha respondido a ninguna de las reiteradas peticiones de la OIT para que explique sus medidas y propuestas con respecto a los FPA. De hecho, una respuesta en el sentido de que el Gobierno esperaría a que Business New Zealand presentara una queja para responder a alguna de las preocupaciones planteadas en los dos años anteriores sugiere que hay una estrategia deliberada por evadirse.

El Gobierno ha reconocido abiertamente que pretende incumplir los principios del Convenio. De hecho, el Gobierno ha reconocido, en un documento público del Consejo de Ministros, que incumplirá los principios de libertad sindical, negociación voluntaria y arbitraje porque lo considera necesario para alcanzar sus objetivos.

En nuestra opinión, el Gobierno se está burlando efectivamente del sistema de control de la OIT, porque ser fiel a este frustraría sus objetivos. Unos objetivos que pisotean los derechos de libertad de sindical y de negociación colectiva libre y voluntaria de trabajadores y de empleadores de todo el país. Esto es muy preocupante.

Cualquier país que no sea cuestionado cuando proclame su intención de infringir un convenio fundamental constituye un serio desafío a la integridad del mecanismo de control de la OIT. Nueva Zelandia no es un país cualquiera, es una economía democrática desarrollada y es Miembro fundador de la OIT. Nosotros, en esta Comisión, somos el órgano que defiende el sistema y garantiza su integridad. No debemos dejar sin respuesta un desafío tan grave al sistema. Si no nos oponemos a algo tan deliberado, ¿qué sentido tiene estar aquí?

Por el bien de los trabajadores y empleadores de toda Nueva Zelandia, y por el bien de mantener la integridad del sistema de control de la OIT, instamos a esta cámara a que condene en los términos más enérgicos las acciones del Gobierno de Nueva Zelandia.

Miembro trabajadora, Australia - Australia y Nueva Zelandia son vecinos, nuestros lazos son profundos y compartimos desde hace tiempo historias y enfoques en muchos ámbitos, por ejemplo los derechos de los trabajadores y nuestros sistemas de normas y protecciones mínimas.

El marco de las relaciones del trabajo en Australia consta de tres niveles. El primero comprende derechos mínimos básicos en la legislación y un salario mínimo. El segundo, más de 100 «laudos» por sectores y por profesión que crean normas mínimas para determinados sectores y profesiones. Estos laudos fijan el piso mínimo en asuntos que van desde las tasas

de remuneración, las horas de trabajo, el trabajo por turnos y las horas extraordinarias, hasta aspectos como las pausas para el descanso, los acuerdos de licencia y la lista de turnos.

Encima de ellos hay un tercer nivel que implica la negociación colectiva a nivel de empresa.

En el pasado, Australia y Nueva Zelandia tenían en común un amplio sistema de laudos que proporcionaba un piso mínimo esencial para la gran mayoría de los trabajadores de ambos países. Nuestros caminos se separaron en 1990, cuando Nueva Zelandia abolió por completo tal sistema.

Cuando Nueva Zelandia suprimió su red de seguridad por sectores, la desigualdad aumentó y los salarios cayeron. Al carecer de un conjunto de normas mínimas sectoriales, los trabajadores neozelandeses vieron muy debilitada su capacidad para negociar acuerdos de trabajo y, por consiguiente, su nivel de vida empeoró considerablemente.

Los salarios medios en Nueva Zelandia son ahora notablemente más bajos que en Australia, y en parte esto es atribuible a la falta de una sólida red de seguridad. En comparación, Australia cuenta con una red de seguridad propia de cada sector que los empleadores no pueden evadir, por mucho que les gustara. Los trabajadores australianos dependen de ella.

Los FPA llenarán un vacío en el sistema neozelandés, y estamos totalmente de acuerdo con la opinión del Gobierno de Nueva Zelandia de que el plan de los FPA crea una red de seguridad muy necesaria, muy parecida a nuestro moderno sistema de laudos.

Los FPA y los laudos tienen mucho en común: ambos proporcionan una importante capa intermedia de protección entre la fijación del salario mínimo legal y la negociación a nivel de empresa. Ambos cubren a todos los trabajadores, estén o no afiliados a un sindicato, y ambos contienen disposiciones para un conjunto amplio de términos y condiciones.

Hay una diferencia importante. Los FPA ponen más énfasis en que las partes hagan todo lo posible para alcanzar su propio acuerdo mucho antes de que se invite a una tercera parte independiente a fijar las tarifas y condiciones, mientras que el sistema de laudos se construye en torno a un proceso de fijación obligatoria.

En el caso de Nueva Zelandia, los empleadores solo tendrán que negociar de buena fe y se conseguirán acuerdos. El arbitraje solo entra en juego para garantizar la protección de los trabajadores vulnerables. Con lo que resulta más chocante aún que, lo que parece ser un caso descaradamente político y sin fundamento, se haya presentado a esta Comisión, máxime cuando esta Comisión tiene una lista de casos que compiten por el grado extremo en que incumplen las normas, en muchos casos con consecuencias de vida o muerte para los trabajadores.

Los FPA cumplirán una función comparable a la de los laudos en Australia, y con ellos, el sistema de relaciones laborales de Nueva Zelandia volverá a tener mucho más en común con el de Australia. Nuestra evaluación de los FPA es que, de hecho, promoverán y apoyarán la negociación colectiva y el derecho de los trabajadores a sindicarse.

Las normas mínimas nunca deberían ser voluntarias. Los FPA aportan un mecanismo eficaz para proteger a los trabajadores más vulnerables y peor pagados y son esenciales para ello. Deben evaluarse adecuadamente como parte del mecanismo de fijación de salarios y condiciones mínimas y ser compatibles con los convenios fundamentales.

Miembro trabajadora, Samoa - Me enorgullece hablar en apoyo del trabajo del Gobierno de Nueva Zelandia sobre los FPA. Los FPA serán instrumentos importantes que impulsarán

normas de trabajo decente y serán especialmente beneficiosos, en concreto para nuestros trabajadores migrantes en Nueva Zelandia.

Cada año, 60 000 personas de la región del Pacífico viajan a Nueva Zelandia en el marco del Plan de Empleadores Estacionales Reconocidos (RSE) para trabajar en los sectores de la agricultura y la horticultura. Los habitantes de la región valoran estas oportunidades y nosotros también queremos asegurarnos de que el trabajo de nuestra gente en Nueva Zelandia sea decente, seguro y justo.

Nuestros samoanos y todos los demás trabajadores migrantes del Pacífico en Nueva Zelandia son vulnerables. En realidad, ni siquiera pueden intervenir en una negociación efectiva y equitativa a nivel personal o colectivo al amparo de la Ley de Relaciones de Trabajo de Nueva Zelandia y, dado que este país no cuenta con un conjunto de normas de sector mínimas, nuestra gente no percibe salarios justos ni disfruta de condiciones de empleo decentes en el marco del Plan RSE. Por eso es tan importante que el Gobierno neozelandés busque nuevas formas de mejorar las normas en todos los sectores.

Durante la pandemia de COVID, cuando los empleadores estaban desesperados por conseguir trabajadores de RSE y Nueva Zelandia concedía exenciones fronterizas limitadas para los trabajadores estacionales del Pacífico, el Gobierno impuso unilateralmente a los empleadores condiciones para pagar un salario digno de 22 dólares neozelandeses por hora, 2 dólares neozelandeses por encima del salario mínimo de la época. Sin esa medida provisional, estos trabajadores habrían seguido cobrando el salario mínimo.

Este fue un ejemplo de Gobierno que utiliza su poder de reglamentación para elevar los salarios de los trabajadores en un sector donde el mecanismo de negociación que fija la Ley de Relaciones del Trabajo es inadecuado. Los FPA utilizarían ese mismo poder para elevar los niveles de trabajo decente en todos los sectores, con mecanismos para dar a trabajadores y empleadores una voz real en el proceso.

De este modo, los FPA beneficiarán a nuestros trabajadores migrantes del Pacífico y a todos los trabajadores de Nueva Zelandia. Por ello, felicito al Gobierno de Nueva Zelandia por haber tomado esta iniciativa, que es fundamental para lograr un trabajo decente para los trabajadores de la RSE.

Miembro gubernamental, Australia - Como piedra angular del Convenio núm. 98, Australia respeta el derecho de los países a aplicar medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y facilitar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. Por lo tanto, nos complace observar que el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa de Nueva Zelandia, objeto de nuestros debates de hoy, se ha elaborado a resultas de la recomendación de un grupo de trabajo tripartito formado para abordar la problemática única del mercado de trabajo de Nueva Zelandia.

Australia apoya plenamente los objetivos del sistema propuesto de FPA, sistema cuyo objeto es la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias y proporcionar un entorno que mejore la productividad, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas.

El Gobierno australiano cree que las normas mínimas sectoriales, complementadas por la negociación colectiva, proporcionan el equilibrio adecuado entre una red de seguridad, por un lado, y el impulso al crecimiento de los salarios y la productividad, por otro. Esto solo puede dar lugar a resultados que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Además, apoyamos la intención del sistema de FPA propuesto de impulsar un cambio duradero y transformador en todo el sistema que beneficie a los trabajadores, en particular a

los que tienen empleos mal pagados, o en sectores en los que la representación o la negociación efectivas son escasas o inexistentes.

Australia toma nota del espíritu de cooperación con el que el Gobierno de Nueva Zelandia se ha comprometido con la Comisión. Animamos a todas las partes a que sigan participando de forma constructiva a través del diálogo tripartito para trabajar en la consecución de los importantes objetivos del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa.

Miembro trabajador, Chile – La negociación colectiva tiene varias funciones relevantes en el mundo del trabajo ya que constituye una práctica de diálogo social a nivel de empresa o actividad. Una manera de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias y, en consecuencia, la paz laboral. Por este proceso de negociación debe ser llevado adelante mediante la buena fe de las partes, de tal modo que no se pueda desnaturalizar en una mera ritualidad o formalidad que las empresas y sus organizaciones cumplan para desentenderse de sus obligaciones con los trabajadores y con el cumplimiento de las normas sobre los derechos fundamentales.

En vista de ello, la negociación de buena fe requiere que, si los empleadores aducen la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, deban existir razones objetivas que permitan verificar si actuaron diligentemente o si simplemente pretenden eludir sus obligaciones éticas y jurídicas.

Tiene, por tanto, que existir una causalidad basada en motivos reales y criterios razonables, que fundamente y justifique la imposibilidad de alcanzar un convenio colectivo, o sea, un motivo real que impida el acuerdo. Con esto queda muy claro que no se trata de una obligación de acordar o de una imposición arbitraria de condiciones de negociación colectiva por parte del Estado, sino de una verdadera obligación de tomar todas las medidas posibles para celebrar un convenio colectivo.

Como toda obligación jurídica, de constatarse un incumplimiento grave o sostenido del derecho de la buena fe, la ley laboral deberá dar una respuesta para dotar de efectividad el derecho de negociar de buena fe.

Por esto, apoyamos también la disposición adicional de la Ley de Relaciones Laborales que prevé que la autoridad fije los términos en un convenio colectivo en casos excepcionales y solo cuando se haya producido una violación grave y sostenida de la buena fe durante la negociación. Sin esta última garantía la negociación colectiva podría ser impedida por una de las partes, mismo cuando esta carezca de razones reales para no llegar a un acuerdo, es decir, sin esta garantía en la legislación, si una de las partes decidiera arruinar la posibilidad de un acuerdo lo podrá hacer sin mayores consecuencias.

Por ello, compartimos la observación de la Comisión de Expertos en tanto señala que, en el marco del Convenio, la garantía del carácter voluntario de las negociaciones colectivas es inseparable del principio de la negociación de buena fe, ya que el objetivo general de la norma es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con miras a alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de empleo.

Por estas razones consideramos que la legislación de Nueva Zelandia cumple cabalmente con el artículo 4 del Convenio.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de los trabajadores italianos, belgas, holandeses, franceses, alemanes, irlandeses, noruegos, españoles y del Reino Unido, así como en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

En relación con el caso que la Comisión está debatiendo hoy, me gustaría volver a insistir en uno de los principios fundamentales que acaban de mencionar los anteriores oradores y que está incluido en el Convenio, es decir, la importancia de contar con sistemas nacionales de negociación colectiva fuertes y coordinados.

Citaré del informe de la Comisión de Expertos: «Un sistema descentralizado y descoordinado de negociación colectiva está operativo en el país desde la década de 1990, y la cobertura de la negociación colectiva asciende aproximadamente al 17 por ciento en los dos últimos decenios, lo que representa un descenso en comparación con el 70 por ciento registrado hace treinta años. La mayor parte de la negociación colectiva se limita al nivel de empresa, y el grueso de la negociación *per se* tiene lugar entre los empleadores individuales y los trabajadores individuales». Un sistema así es sencillamente incapaz de producir trabajo decente y diálogo social para la inmensa mayoría de los trabajadores y solo puede conducir a más injusticia y a malos resultados en el mercado de trabajo.

Hablando desde la perspectiva y la tradición de las relaciones de trabajo en Italia, donde casi el 90 por ciento de los trabajadores están cubiertos y protegidos por una norma nacional de sector alcanzada a través de la negociación colectiva de todo el sector, solo puedo reafirmar que un sistema de negociación colectiva fuerte, coordinado y que funcione bien es una condición previa (citando de nuevo el informe de la Comisión de Expertos) para reducir «los factores negativos que afectan los salarios bajos y el crecimiento de los salarios, la disociación de los salarios del crecimiento de la productividad», como también han dicho los anteriores oradores y «la vulnerabilidad ante prácticas laborales deficientes».

Por lo tanto, apoyamos firmemente la rápida adopción y aplicación por las instituciones neozelandesas de un nuevo sistema de FPA, un panorama de regulación del empleo que proporcione un piso efectivo por sector en apoyo a la negociación colectiva a nivel de empresa y que, además, promueva un mercado de trabajo nacional justo que funcione bien.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica quiere aprovechar la ocasión del examen del caso de Nueva Zelandia para reafirmar su apoyo a la Comisión de Expertos. El trabajo que realiza constituye la piedra angular del sistema de control de la OIT. Su independencia e imparcialidad son el fundamento de su autoridad.

En cuanto al contenido del caso, Bélgica toma nota con interés de las explicaciones adelantadas por el Gobierno.

Bélgica desea insistir en la importancia y el papel de la negociación colectiva como elemento esencial para prevenir los conflictos y asegurar la paz social.

La libertad de negociación no es incompatible con las medidas y los medios que alientan a recurrir a ella y aseguran su promoción. El artículo 4 del Convenio insiste en la necesidad de tener en cuenta las condiciones nacionales a la hora de elegir los medios más adecuados.

Asimismo, como indica la Comisión de Expertos, no se puede disociar la garantía del carácter voluntario de la negociación colectiva del principio de negociación de buena fe si lo que se quiere es dotar de sentido al mecanismo cuya promoción prevé el artículo 4 del Convenio.

Conviene, por tanto, no obligar a concluir un convenio colectivo.

Para terminar, deseamos insistir en recordar las virtudes de la negociación colectiva no solo para la mejora de las condiciones de los trabajadores, sino también para el desarrollo de las empresas y de la economía.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La ITF, como representante de los trabajadores del transporte de todo el mundo, es dolorosamente consciente de la falta total de normas a nivel de sector en Nueva Zelandia y de su impacto en los trabajadores de todos los medios de transporte. Es instructiva a este respecto la «carrera hacia el abismo» en el sector del transporte en autobús de ese país, que ha provocado el caos tanto entre los trabajadores como en las comunidades.

La transición desde la negociación sectorial a la licitación competitiva ha tenido un impacto catastrófico en los salarios. El salario más bajo que se pagaba en la concesión del servicio de transporte en autobús en 1990 era un 66 por ciento superior al salario mínimo. Las tasas más bajas que se pagan hoy apenas están entre el 10 y el 15 por ciento por encima del salario mínimo.

Todo ello, a pesar de que la productividad laboral en el sector del transporte y la logística ha crecido a un ritmo más de tres veces superior al de los salarios. Si los salarios del sector hubieran seguido el ritmo de la productividad laboral, el trabajador medio del transporte en Nueva Zelandia habría mejorado sus ganancias en 36 000 dólares en 2021.

Para citar un ejemplo de esta «carrera hacia el abismo» en el sector del transporte en autobús, recientemente en Wellington, capital de Nueva Zelandia, se sacó a concurso el 70 por ciento de los servicios de autobús de la región, de conformidad con la normativa nacional.

La empresa que había estado prestando el servicio tenía un convenio colectivo en vigor y, por consiguiente, ninguna posibilidad de ganar la licitación frente a los recién llegados que no tenían convenios colectivos que respetar. Como era de esperar, una nueva empresa ganó el concurso y se eliminaron por completo las prestaciones del convenio relativas a horas extraordinarias, fines de semana, trabajo nocturno y trabajo por turnos.

El prestador inicial del servicio aún tenía el 30 por ciento de las líneas de autobús y se dio cuenta de que pronto las perdería cuando estas otras líneas salieran a concurso. Así que vendió la empresa a otra entidad, que a continuación obró contra los conductores para eliminar las prestaciones de su convenio colectivo.

El Consejo Regional y la comunidad se horrorizaron por el trato dado a estos trabajadores de primera línea y «héroes de la pandemia». Pero no debería resultar sorprendente que no haya en vigor normas en el sector. Aunque durante un traspaso entre empresas los trabajadores vulnerables tienen algunas medidas de protección, estas no se aplican a los conductores de autobús, porque se considera que no son lo suficientemente vulnerables. Ahora, ante los bajos salarios y las malas condiciones, el sector es incapaz de atraer personal.

Para concluir, Nueva Zelandia necesita desesperadamente introducir un sistema para fijar unas normas mínimas, y creemos que los FPA las aportarán.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hace apenas unos días, una de nuestras afiliadas (la Asociación de Servicios Públicos de Nueva Zelandia) participó con el Gobierno y los empleadores en una ceremonia formal para celebrar un acuerdo de igualdad de remuneración para varios miles de trabajadores administrativos y de oficina del sector de la salud de Nueva Zelandia.

Fue el primero que se completó en virtud de la recientemente modificada Ley de igualdad en la remuneración. Se preguntarán ustedes, ¿qué tiene esto que ver con la prescripción neozelandesa de los FPA? Pues bien, los FPA y la Ley de Igualdad en la Remuneración de Nueva Zelandia son idénticos en muchos aspectos fundamentales.

Por ejemplo, ambos prevén que sindicatos y empleadores acuerden la negociación de una norma mínima en beneficio de todo un sector o profesión, y que la ratifiquen, bajo influencia de un proceso para fijarla si las negociaciones se prolongaran sin conseguirse llegar a un acuerdo.

También hay otros parecidos que invitaré a la Comisión de Expertos a comparar pero que, por razones de tiempo, hoy me saltaré.

Hay también un par de diferencias. Una de ellas es que los trabajadores pueden optar por no participar en el proceso de igualdad de remuneración, pero, por supuesto, ni uno solo lo ha hecho, y eso que en el último par de años decenas de miles de trabajadores se han avenido a normas mínimas de equidad en la remuneración. Esto se debe a que las normas mínimas sobre equidad del último par de años no afectan a los derechos de los trabajadores ni en la teoría ni en la práctica, sino que los apuntalan y refuerzan.

La segunda diferencia es que el proceso expuesto anteriormente y recogido en la Ley de igualdad en la remuneración contó con el apoyo unánime de los interlocutores sociales, incluida Business New Zealand (BusinessNZ).

Antes de que se establecieran estas normas de sector sobre igualdad en la remuneración, las trabajadoras neozelandesas de todos los sectores sufrían una presión competitiva a la baja en sus salarios y condiciones, y las empresas podían pagar menos e infravalorar a estas trabajadoras vulnerables y esenciales.

Desgraciadamente, en Nueva Zelandia está ocurriendo lo mismo con muchos otros trabajadores vulnerables mal pagados, porque no existen normas sectoriales eficaces, como en muchas otras economías desarrolladas. Los FPA, al igual que la Ley de Igualdad en la Remuneración de Nueva Zelandia, serán aspectos fundamentales de su sistema, los cuales están muy en consonancia con el Convenio y deben seguir adelante sin obstáculos.

Representante gubernamental - Me gustaría empezar por señalar la diversidad de contribuciones y comentarios aportados y asegurar a la Comisión de que a todos ellos los hemos escuchado con mucha atención y que desde luego a todos los tendremos en cuenta, vengan de donde vengan.

Como ya he mencionado, la legislación aún no se ha aprobado y aún sigue su curso. Quisiera abordar algunos determinados puntos que se han planteado.

En primer lugar, creo que por el portavoz de los empleadores en relación con la aplicación de los artículos 33 y 50J de la Ley de Relaciones Laborales. El primer punto que me gustaría señalar es que estas disposiciones no forman parte del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa. Son cosas totalmente distintas, una se refiere al proceso ordinario de negociación colectiva en Nueva Zelandia y la otra, desde luego, es un proceso especializado que implica la negociación colectiva para fijar condiciones mínimas en los sectores.

El portavoz de los empleadores ha hecho alguna alusión sobre que el arbitraje obligatorio es generalmente incompatible con los principios de la negociación colectiva voluntaria, y eso es cierto. Sin embargo, la atención se centra en la palabra «generalmente» y, como todos sabemos, hay excepciones permitidas a esos principios y una de ellas, en particular, gira en torno al uso del estancamiento en la negociación, en cuyo caso no queda ninguna otra opción.

Ahora, para volver a proyectarlo en términos de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales, me gustaría reiterar que el artículo 33, relativo al deber de buena fe, reconoce, en total compatibilidad con las opiniones de la Comisión de Expertos, que realmente el objeto de la negociación de buena fe no puede disociarse de la negociación voluntaria. Si las partes están

negociando de buena fe, se supone que tienen la intención de llegar a un resultado, a menos que esto no sea realmente posible, perspectiva que nuestra legislación asume completamente. Es necesario, en consecuencia, que la disposición relativa a la fijación obligatoria de las condiciones de un convenio colectivo en esas circunstancias se considere una sanción por incumplimiento grave y sostenido del deber de buena fe. Por lo tanto, no podemos ver cómo afecta esto al principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, a menos que ese principio tenga una flexibilidad ilimitada, y por supuesto no es así.

En cuanto al uso del arbitraje obligatorio para los FPA, nuevamente interviene el principio de que cuando sencillamente es imposible llegar a cualquier tipo de resultado no se considera incompatible el recurso al arbitraje.

El portavoz de los empleadores también se refirió a otra categoría, la del servicio público, y desde luego es totalmente posible que se apliquen FPA en el servicio público, donde el recurso al arbitraje no sería, por tanto, incompatible.

Quisiera remontarme al punto que creo que también señaló el orador del Gobierno de Bélgica. La Comisión de Expertos considera que, en virtud del Convenio, garantizar el carácter voluntario de las negociaciones colectivas es indisociable del principio de la negociación de buena fe si se quiere revestir de algún significado al mecanismo que debe promoverse con arreglo al artículo 4 del Convenio. La Comisión recuerda, a este respecto, que el objetivo general es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo. La Comisión observa que los artículos 31, 33 y 50J no han suscitado ningún comentario en la década en que se han aplicado. La Comisión observa que la Ley prevé tener presentes importantes consideraciones antes de que se pueda aplicar el artículo 50J, por ejemplo, los derechos de recurso ante el Tribunal de Trabajo, etc. La Comisión ha solicitado más información sobre el uso de esta disposición, señalando de nuevo que solo se ha utilizado una vez y que estaremos más que complacidos de aportar información en caso de que alguna vez llegaran a plantearse estos casos en el futuro, y esperamos que sean extraordinariamente raros.

Paso a ocuparme de los comentarios del portavoz de los empleadores de Nueva Zelandia, que ha hecho una serie de observaciones. Supongo que es cierto que hubo un proceso tripartito y que al final los empleadores no estuvieron de acuerdo con las conclusiones, como es su derecho en cualquier proceso tripartito. Un proceso tripartito no tiene por qué desembocar siempre en un acuerdo tripartito y nunca hemos dicho lo contrario. Hemos dicho que esto surgió de un proceso tripartito, pero el acuerdo tripartito es otra cosa. Sin embargo, la mayoría de la Comisión recomendó los principios y los mecanismos que han sido asumidos por el Gobierno en la legislación.

También se han hecho comentarios sobre el proceso del Consejo de Ministros, y lo que me gustaría señalar aquí es que el Gobierno no entró en este proceso diciendo que nos íbamos a burlar deliberadamente del Convenio. De hecho, si se leen los documentos pertinentes, que son de dominio público, se refieren a un cuidadoso análisis en el que, bajo cada epígrafe, se señala pormenorizadamente si el aspecto en cuestión de los FPA se aviene o no con los derechos y obligaciones relacionados con el Convenio, y aquí también, aunque en aspectos de la legislación como el del arbitraje obligatorio se señala que podrían poner en tela de juicio el principio de la negociación colectiva voluntaria, tales aspectos se consideran esenciales para garantizar que al final del proceso se produzcan condiciones mínimas aplicables. Pero, repetimos, esto hay que verlo en el contexto de lo que permite el Convenio y el uso del arbitraje obligatorio, como acabo de exponer.

También creo discrepar con los comentarios de que el Gobierno controla todo el proceso de negociación. Tal cosa no se sale mucho de lo corriente, de hecho sería imposible que cualquier proceso de negociación basado en la legislación no fuera administrado por algún organismo del Estado. Eso no significa que el Gobierno dirija el proceso de negociación o sus resultados, sino que los organismos del Estado administran los procesos que fija la ley para que esos resultados sean objeto de trato y de negociación y se logren de una manera u otra.

También se ha planteado un par de veces que los empleadores no podrán controlar el ámbito o la cobertura de un FPA. Sencillamente, eso es incorrecto. Si bien la parte que inicia la negociación del FPA debe especificar el ámbito de aplicación propuesto, este puede negociarse y modificarse durante el propio proceso de negociación.

También se ha sostenido que en la utilización de la vía del interés público o de la prueba del interés público no habrá consulta pública, y quiero aclarar que la legislación permite explícitamente al regulador pedir al público su parecer a la hora de decidir si se han satisfecho las pruebas para la iniciación.

No me voy a detener en lo que se ha dicho de si el Gobierno ha retrasado o no, que la Comisión examine este caso o, ya puestos, cualquier aspecto de la legislación sobre los FPA. Me limitaré a señalar que disiento del todo. Desde luego que ha habido correspondencia entre la organización de empleadores y la Oficina, de la que tuvimos conocimiento en un momento dado. Después buscamos el compromiso con la organización de empleadores, lo que al principio resultó imposible debido a su incapacidad para reunirse con nosotros, pero no voy en absoluto a detenerme en eso.

Creo que, en general, concluiré mis comentarios en este punto. Una vez más, reitero que la legislación propiamente dicha no se ha fijado y vuelvo a los objetivos generales del sistema de FPA, de los que creo que diversos comentarios hechos al respecto se han hecho eco. La cuestión es que los FPA tendrán un objeto específico, el de establecer las condiciones mínimas del sector que sean necesarias para abordar los problemas del mercado de trabajo, lo que implica la negociación colectiva, pero también la fijación de unas condiciones mínimas de base sectorial. Lo cual no es infrecuente.

El sistema de FPA complementa, que no sustituye, el marco de negociación colectiva existente y todos los derechos y privilegios y obligaciones que se derivan de él siguen existiendo en paralelo y, por supuesto, cuando un acuerdo FPA fructifica en unas condiciones mínimas, encima estas pueden ser negociadas, y también durante el proceso todos estos otros derechos, básicamente igual que lo que existe en la actualidad.

Así, el funcionamiento del sistema de FPA no interferirá con nuestro sistema de negociación en la empresa, que seguirá funcionando en paralelo.

Concluyo, de nuevo, señalando que seguimos abiertos y receptivos a los comentarios de la Comisión y que tendremos muy en cuenta todos los comentarios realizados a la hora de finalizar la legislación, y agradezco a la Comisión su atención.

Miembros trabajadores - Quisiéramos dar las gracias al Gobierno por la información detallada que ha proporcionado a la Comisión y también a todos los oradores por sus aportaciones.

Para aprovechar plenamente el potencial de la negociación colectiva, es imprescindible que todos los trabajadores disfruten de este derecho, por lo que nos sentimos alentados por los esfuerzos del Gobierno para velar por que los trabajadores de la industria del cine y la televisión puedan participar en la negociación colectiva libre y voluntaria. Del mismo modo,

nos satisface ver que el Gobierno ha adoptado medidas concretas para codificar el deber de negociar de buena fe, un principio de larga data protegido por el Convenio.

Efectivamente, para que la negociación colectiva y sus resultados previstos en el mercado de trabajo tengan éxito, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe y hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo. Las reformas introducidas en Nueva Zelandia a este respecto están en plena consonancia con muchos sistemas de negociación colectiva de todo el mundo, que reconocen el deber de negociar de buena fe con intención de alcanzar un acuerdo. Asimismo, la capacidad de la Autoridad de Relaciones Laborales para fijar los términos de un convenio colectivo o de un FPA proporciona un respaldo fundamental sin el cual la negociación colectiva podría verse frustrada por partes, que de otro modo podrían faltar sostenida y gravemente a la buena fe sin consecuencias suficientes.

A este respecto, observamos que los órganos de control de la OIT han sostenido que, si bien el artículo 4 del Convenio no impone en modo alguno al Gobierno el deber de hacer respetar la negociación colectiva, no es contrario a esta disposición obligar a los interlocutores sociales, en el marco del fomento y la promoción del pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva, a entablar negociaciones sobre las condiciones de empleo.

Un sistema de FPA respaldado por servicios amplios de apoyo a la negociación es un gran ejemplo de iniciativa de negociación de alto nivel destinada a ofrecer a los interlocutores sociales todas las posibilidades de alcanzar acuerdos. Como han destacado varios oradores esta mañana, una mayor cobertura de la negociación que esté sostenida por mecanismos de extensión y negociación sectorial conducen a la disminución de la desigualdad salarial y, por tanto, de los empleos mal pagados.

Como pone de relieve la publicación de la OCDE *Negotiating our way up*, los mejores resultados en cuanto a empleo, productividad y salarios parecen alcanzarse cuando en acuerdos sectoriales se establecen condiciones generales, pero dejan para la negociación en las empresas los detalles en las disposiciones. Este es precisamente el camino que está tomando Nueva Zelandia con los FPA, que establecerían unas normas mínimas de sector o de profesión sobre las que trabajar a nivel de empresa. Este sistema también crearía unas condiciones equitativas en las que los buenos empleadores no se verían perjudicados por pagar salarios razonables conformes a la norma del sector.

Confiamos en que el Gobierno se comprometa de manera significativa con los interlocutores sociales sobre cualquier asunto pendiente que se le pueda plantear antes de la adopción del proyecto de ley de los FPA, y también pedimos al Gobierno que proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos para que pueda hacer más observaciones fundamentadas sobre la aplicación en la ley y en la práctica del Convenio en Nueva Zelandia.

En conclusión, quisiéramos reiterar la decisiva importancia del derecho fundamental a la negociación colectiva para elevar las normas, reducir la desigualdad y crear condiciones equitativas. Junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo, y es bien sabido que el fomento de la negociación colectiva no se limita a ser un principio aislado del derecho internacional del trabajo. Tal fomento forma parte de la misión de la propia OIT desde su creación. El Convenio núm. 98 tiene por objeto, entre otras cosas, fomentar la negociación colectiva y, por lo tanto, es evidente que el artículo 4 se encuentra en el núcleo mismo del Convenio. Para evitar cualquier duda, quisiéramos volver a insistir en nuestro pleno respeto a la Comisión de Expertos y sus pronunciamientos con respecto al artículo 4 del Convenio.

Miembros empleadores - Damos las gracias al representante gubernamental por sus declaraciones y también a todos los que han tomado la palabra para hablar sobre este caso.

Creemos que cabe señalar en particular que hay una clara divergencia de opiniones sobre la aplicación del artículo 4 del Convenio, y más en general de las obligaciones que emanan del mismo. La divergencia de opiniones hoy expresada demuestra que hace falta un diálogo social renovado y reforzado sobre esta cuestión a nivel nacional.

Como señalamos en nuestra intervención inicial, el artículo 4 se basa en la premisa de la negociación voluntaria y, en nuestra opinión, tanto el artículo 31 como el 33 en concreto incluyen aspectos que obligan a la negociación. También en nuestra opinión, sigue estando claro, a pesar de las intervenciones de hoy, que el artículo 50J permite el arbitraje obligatorio para fijar los términos de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no pueden llegar a un acuerdo. Y aunque he oído al representante gubernamental hablar de excepciones a estos principios generales, los empleadores señalan que la Comisión de Expertos tiene una larga jurisprudencia sobre la cuestión del arbitraje obligatorio y la propia Comisión de Expertos ha recordado que el arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo entre las partes es generalmente contrario a los principios de negociación colectiva consagrados en el Convenio. Y, de hecho, la jurisprudencia y las observaciones de la Comisión de Expertos hablan de que el arbitraje obligatorio es aceptable en determinadas circunstancias; se trataría de los servicios esenciales, el servicio público y tras negociaciones prolongadas e infructuosas o en el caso de crisis aguda.

Así pues, hay todo un panorama de observaciones emitidas por la Comisión de Expertos sobre esta cuestión del arbitraje obligatorio y no es tan sencillo como sugirió el representante gubernamental.

Tomamos nota de que el FPA se encuentra en estado de proyecto de ley, y creo que el representante gubernamental habló de que todavía está por fijar. Y, en consecuencia, dado que esta cuestión implicaba alegaciones de incumplimiento de un convenio fundamental e implica claramente puntos de vista muy diferentes entre los distintos grupos, los miembros empleadores animaríamos al Gobierno a que vuelva a comprometer a los interlocutores sociales con respecto al proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa para ver si hay una forma de avanzar que asegure el cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

Animaríamos al Gobierno a que en esta fase, ya que tiene la potestad de completar las disposiciones del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa, trabaje para velar por que toda aplicación de dicho proyecto de ley sea puramente voluntaria en cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

También pedimos que el Gobierno someta el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa a la Comisión de Expertos para que lo examine y lo comente, de modo que la Comisión de Expertos pueda emitir observaciones que permitan comprender mejor todos los detalles al respecto.

Los miembros empleadores solicitan también al Gobierno que elimine sin demora de los artículos 31 y 33 de la Ley de Relaciones Laborales el deber de concluir convenios colectivos. Asimismo, los empleadores solicitan al Gobierno que elimine sin demora las disposiciones que permiten a los tribunales fijar los términos de un convenio colectivo, como figura en el artículo 50J.

Por tanto, pediríamos al Gobierno que colabore con la OIT sobre estas cuestiones para que pueda cerciorarse de que se ajustan plenamente al artículo 4 del Convenio y que antes del

1.º de septiembre de 2022 presente a la Comisión de Expertos un informe con información pertinente sobre la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Nueva Zelandia, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **seguir examinando, en cooperación y consulta con los interlocutores sociales, la nueva legislación propuesta (el proyecto de ley relativo a los acuerdos sobre una remuneración justa y el proyecto de ley relativo a los trabajadores en la industria del cine y la televisión) para evaluar sus repercusiones y garantizar su conformidad con el Convenio, y**
- **elaborar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos de acuerdo con el ciclo regular de presentación de memorias, en la que informe sobre estas medidas.**

Representante gubernamental - Nueva Zelandia quisiera dar las gracias a la Comisión y a los miembros del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores de la misma. Apreciamos la cuidadosa consideración que han mostrado en la discusión de nuestro caso. Acogemos con satisfacción las conclusiones, y el Gobierno seguirá consultando a los interlocutores sociales a medida que avance la legislación sobre los Acuerdos para una contratación justa.

Tal y como ha propuesto la Comisión, volveremos a informar a la Comisión de Expertos sobre los Acuerdos para una remuneración justa en el marco de nuestra presentación periódica de memorias sobre este Convenio.

Quisiera concluir agradeciendo de nuevo a la Comisión su consideración y mostrando nuestro aprecio por la oportunidad de proporcionarle información y recibir sus perspectivas sobre este asunto.

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Sint Maarten ha tomado nota de las solicitudes directas y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante «Comisión de Expertos») en su Informe sobre la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, 2022.

El Gobierno de Sint Maarten desea disculparse por el retraso en la presentación de las memorias pendientes. Esto se debe en parte a la falta de capacidad de Sint Maarten como pequeño Estado insular en desarrollo. El Gobierno de Sint Maarten se esfuerza por cumplir con sus obligaciones de presentación de informes antes de la fecha límite de cada año.

Por medio de la presente, el Gobierno de Sint Maarten desea confirmar que ha presentado a la OIT las memorias pendientes solicitadas en relación con los Convenios

núms. 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 95, 101, 106, 118 y 144. La secretaría del Departamento de Normas envió el acuse de recibo el 8 de abril de 2022.

El Gobierno también ha tomado nota de la observación y de la solicitud directa formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio núm. 87 a raíz de las alegaciones presentadas por el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (en adelante «ECSM») y la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (en adelante «SHTA»).

La Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno de Sint Maarten la siguiente información:

1) que adopte las medidas necesarias para examinar, en consulta con las organizaciones de empleadores interesadas, los acontecimientos mencionados en el informe de la Comisión de Expertos relativo a Sint Maarten en las páginas 303 y 304, en particular en lo que respecta a la creación y el funcionamiento de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA) y su participación en el Consejo Económico y Social (SER) tripartito, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, así como a elegir a sus representantes con plena libertad, y a corregir cualquier injerencia de los poderes públicos a este respecto;

2) que informe sobre el resultado del recurso con el que se impugnan los nombramientos en el SER realizados por la SEA, y

3) que responda de forma completa a sus otros comentarios pendientes en virtud del Convenio.

Como se menciona en la carta enviada por el Gobierno de Sint Maarten a la Comisión de Expertos el 18 de mayo de 2021, Sint Maarten busca no solo cumplir con la ley, sino garantizar que se sigan los principios de buen gobierno en interés común del pueblo de Sint Maarten.

El Gobierno de Sint Maarten ha mantenido un diálogo constante con el ECSM y la SHTA. Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno ha intentado crear una representación equilibrada y amplia en el SER, haciendo que todos los empleadores, tanto de las grandes empresas como de las pymes (pequeñas y medianas empresas), estén adecuadamente representados en el SER.

El Gobierno de Sint Maarten esperaba que, a través de la creación de una organización coordinadora, todos los empleadores mencionados pudieran tener una representación adecuada dentro del SER. Por lo tanto, se encargó a la Cámara de Comercio e Industria de Sint Maarten (en adelante «COCI») que ejecutara el mandato encomendado y creara dicha organización coordinadora de empleadores.

El COCI también se puso en contacto con la SHTA para que formara parte de la SEA. Los empleadores de la SEA, en tanto que organización coordinadora, podrían entonces ser nombrados representantes por diferentes sectores de empleadores con miras a ser designados en el SER. De este modo se crearía la representación amplia y equilibrada que tanto necesitaba el SER.

La SHTA no estaba de acuerdo y rechazó unirse a la SEA. Por consiguiente, la SHTA creó su propia organización coordinadora, el denominado ECSM. Incluso así, el ECSM ha mantenido los mismos puestos y la misma representación que la SHTA tenía anteriormente en la SEA. El Gobierno de Sint Maarten considera que la SHTA, ahora a través de su propia organización coordinadora, el ECSM, siempre ha gozado de una representación adecuada en el SER, así

como en las consultas tripartitas. Estas consultas tripartitas se celebran entre el Gobierno de Sint Maarten, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

El Gobierno de Sint Maarten estima que las dos organizaciones coordinadoras de empleadores, que son la SEA y la ECSM, pueden tener representación en el SER, así como en las consultas tripartitas. De este modo se conseguirá que todos los empleadores de Sint Maarten estén mejor representados.

Tanto el ECSM como la SHTA han impugnado este marco. Ambas organizaciones han iniciado un procedimiento judicial contra el Gobierno de Sint Maarten. La demanda conjunta de ECSM/SHTA no fue admitida a trámite por el Tribunal de Primera Instancia de Sint Maarten. Actualmente se ha presentado un recurso ante el Tribunal Superior de Aruba, Curazao, Sint Maarten y Bonaire, Saba y Sint Eustatius. El fallo del Tribunal Superior sobre los nombramientos y la representación de las organizaciones patronales en el SER tendrá lugar a finales de mayo de 2022. El Gobierno de Sint Maarten está a la espera del resultado de esta decisión. Cuando un tribunal dicta sentencia, todas las partes implicadas deben acatarlo, a menos que se presente un recurso.

En relación con el recurso que impugna los nombramientos del SER realizados por la SEA, el Gobierno no lo considera como un problema. Según el Ministro de Asuntos Internos, el SER está funcionando y cumpliendo su función participativa ante el Gobierno.

Con esta carta, el Gobierno de Sint Maarten desearía resaltar que todo lo mencionado anteriormente es una prioridad de la que no ha dejado de ocuparse. El Gobierno de Sint Maarten seguirá dialogando con todas las partes implicadas y espera que, merced a la sentencia del Tribunal Superior, el SER pueda cumplir adecuadamente su función de consejo consultivo.

El Gobierno de Sint Maarten está en condiciones de responder a cualquier pregunta que la Comisión de Expertos pueda tener en relación con lo anterior. Una vez que se haya dictado la decisión del Tribunal Superior, esta también podrá ser compartida con la Comisión.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Gracias, señor Presidente, por brindarnos la oportunidad de dirigirnos a la Comisión en nombre del Gobierno de Sint Maarten. Sint Maarten es un Estado constituyente del Reino de los Países Bajos. Es Miembro de la OIT por el Reino de los Países Bajos. Tal como señaló el Gobierno de Sint Maarten en su carta de fecha 20 de mayo de 2022, que se ha puesto a disposición de esta Comisión, Sint Maarten no ha escatimado esfuerzos para responder a las solicitudes directas y los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en su informe de 2022, cumpliendo con sus obligaciones de presentación de memorias, y cumpliendo y aplicando los Convenios de la OIT que son aplicables a Sint Maarten, a pesar de la limitada capacidad del país y de los retos a los que se enfrenta al ser un pequeño Estado insular en desarrollo.

En lo que respecta a las solicitudes y comentarios de la Comisión de Expertos, el Gobierno de Sint Maarten desea proporcionar el contexto, en particular en la medida en que está relacionado con el establecimiento y el funcionamiento de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA) y su participación en el Consejo Económico Social (SER).

El SER es una organización tripartita consultiva independiente establecida por decreto nacional a fin de proporcionar al Gobierno de Sint Maarten asesoramiento solicitado y no solicitado sobre todas las cuestiones sociales y económicas importantes. El SER está compuesto de tres representantes de las organizaciones de empleadores, tres representantes

de las organizaciones de trabajadores y tres expertos independientes, y todos los miembros del SER tienen un miembro suplente. Debido a un conflicto existente relacionado con la representación de los empleadores en el SER que data de 2017, y sobre la base de las preocupaciones expresadas por el Consejo de Administración del SER 2017-2020 a través del entonces Presidente, el Ministerio de Asuntos Generales decidió, apoyándose en el artículo 2 del Decreto Empresarial de Sint Maarten, encomendar a la Cámara de Comercio e Industria de Sint Maarten que creara un grupo de trabajo para estructurar una organización de empleadores coordinadora. La intención del Ministerio de Asuntos Generales fue garantizar una estructura equilibrada con respecto a los representantes de la organización de empleadores coordinadora, al igual que la de nuestra organización de trabajadores coordinadora, a saber, la Cámara Insular de Sindicatos de Windward (WICLU), establecida en 1997 y representada asimismo en el SER. De esta manera, la Cámara de Comercio e Industria estableció un comité consultivo en su Consejo de Administración a fin de cumplir este mandato con celeridad. El comité consultivo, apoyándose en la participación y el compromiso de las partes interesadas, pudo concluir el establecimiento de la organización de empleadores coordinadora, la SEA. Se considera que las medidas adoptadas desde entonces por la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA), entre otras, a fin de establecer el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM) no respetan el proceso democrático del Gobierno establecido por la legislación nacional, a saber, por el Decreto Empresarial de Sint Maarten, para asignar el mandato mencionado anteriormente a la Cámara de Comercio e Industria, aunque se celebraron consultas con los empleadores arriba mencionados. También se considera que estas medidas son una objeción a la intención del Gobierno de garantizar que se establezca una representación amplia de los trabajadores, con miras a cumplir las normas internacionales al respecto.

Cabe señalar que la SHTA, que presentó una queja contra estos planes del Gobierno de Sint Maarten, ha aumentado su representación en el SER, y ahora cuenta con dos miembros y dos suplentes en el mismo. En la actualidad, la SEA cuenta con un miembro y un suplente. Esto indica que su influencia en el SER no ha disminuido, lo que no sería la intención del Gobierno. Como tal vez sepan, la SHTA ha emprendido acciones legales contra el Gobierno de Sint Maarten desde entonces. Sin embargo, en vista de: *a)* la fase en la que se encuentra el proceso de litigación, y *b)* el veredicto del Tribunal Común de Justicia relativo a los nombramientos en el SER, previsto el 29 de junio de 2022, el Gobierno de Sint Maarten tendrá que esperar el resultado de la decisión del Tribunal Conjunto de Justicia a este respecto antes de tomar nuevas medidas.

Como conclusión, quisiera destacar que el Gobierno de Sint Maarten desea y tiene la intención de participar continuamente en un diálogo tripartito constructivo con nuestros interlocutores sociales en nuestro país, tanto en las estructuras formales establecidas, como en el SER y más allá. Creo que este caso tiene su origen exactamente en esa intención, a saber, establecer una cooperación con las organizaciones más representativas del país. Si el Gobierno ha adoptado involuntariamente medidas que podrían considerarse que infringen el Convenio, quisiéramos que la OIT nos proporcionara información sobre las medidas que Sint Maarten podría adoptar para responder a estas preocupaciones que se han expresado. Como Gobierno de un pequeño Estado insular en desarrollo, con una capacidad técnica limitada, acogeríamos con agrado la asistencia técnica de la OIT para poder tomar las medidas necesarias a este respecto.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio por el Gobierno de Sint Maarten. Tomamos nota de la práctica de las autoridades de Sint Maarten que afecta al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con

plena libertad, lo que contradice los principios establecidos en el Convenio. Tomamos nota asimismo de las preocupaciones expresadas por el hecho de que un organismo gubernamental en Sint Maarten haya establecido la SEA, una organización coordinadora para representar a los empleadores, inclusive en el SER tripartito.

Tomamos nota de que preocupa que la SEA se haya creado por iniciativa del Gobierno con objeto de establecer una organización representativa de empleadores que no refleje las verdaderas organizaciones de empleadores, y que se utilice para marginar a los grupos representativos de empleadores existentes. Subrayamos la importancia que debería concederse al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con plena libertad. Reiteramos la observación de la Comisión de Expertos de que los empleadores y sus organizaciones tienen derecho a determinar las condiciones para elegir a sus representantes y a crear organizaciones de nivel superior.

Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de estos derechos. También tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical ha formulado reiteradamente observaciones similares. Por consiguiente, en vista de lo indicado por el Comité de Libertad Sindical, el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elegir a sus propios representantes libremente es una condición indispensable para que puedan actuar con plena libertad y promover efectivamente los intereses de sus miembros. Los miembros trabajadores instan al Gobierno a garantizar el respeto de los principios establecidos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones a llevar a cabo sus actividades con total libertad.

El Gobierno debe adoptar medidas para garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan representar verdadera e independientemente los intereses económicos y sociales de sus miembros. El Gobierno debe respetar las observaciones de la Comisión de Expertos y examinar sus medidas adoptadas a este respecto. Los miembros trabajadores señalan asimismo que, en 2017, la Comisión de Expertos había expresado su profunda preocupación acerca del ejercicio al derecho de huelga de los funcionarios, y que estas cuestiones seguían pendientes hasta la fecha.

La Comisión de Expertos había tomado nota de que el artículo 374, *a)*, *b)* y *c)* del Código Penal y el artículo 82 del Decreto núm. 159 de 1964, que establecen las condiciones de servicio de los funcionarios, prohibían a los trabajadores del sector público, incluidos los docentes, a organizar huelgas, lo cual se castigaba con una pena de prisión. Tomamos nota de que se revisó el Código Penal y de que el nuevo Código Penal entró en vigor en 2015. Sin embargo, no está claro si las disposiciones del artículo 374 del antiguo Código Penal, que infringían el Convenio, se trasladaron al nuevo Código Penal.

Recordamos que no debería privarse a nadie de su libertad y que nadie debería ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar una huelga pacífica o de participar en la misma. Las disposiciones legales que imponen sanciones, incluidas penas de prisión, en relación con el ejercicio legítimo del derecho de huelga, son contrarias a la libertad de expresión y al principio de libertad sindical.

Por consiguiente, los miembros trabajadores piden al Gobierno de Sint Maarten que garantice, en la legislación y en la práctica, que los funcionarios puedan ejercer su derecho de huelga, y que se derogue cualquier disposición de la legislación que imponga sanciones.

Miembros empleadores - En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera dar las gracias al representante del Gobierno de Sint Maarten por sus explicaciones relativas a la

evolución experimentada en su país en relación con el respeto de la libertad de asociación de los empleadores. Apreciamos asimismo la información escrita proporcionada por el Gobierno.

Sin embargo, ante todo, quisiéramos subrayar que el Convenio núm. 87 forma parte de los convenios fundamentales de la OIT y que, como tal, debe ser objeto de particular atención y de un control prioritario. Es la primera vez que la Comisión analiza este caso individual, pero ya es la tercera observación formulada por la Comisión de Expertos sobre este tema.

El informe de la Comisión de Expertos ha tomado nota de los comentarios del ECSM y de la SHTA. Sint Maarten creó el SER por decreto nacional tras la obtención de su estatuto de semiautonomía en 2010. El SER es un consejo tripartito cuyo Consejo de Administración está compuesto de tres representantes de los trabajadores y de tres representantes de los empleadores, designados por las organizaciones representativas respectivas, y de un máximo de tres representantes independientes. «Independiente» significa ser designado por el Gobierno, no ser funcionario y no representar ni a los trabajadores ni a los empleadores. El decreto menciona un examen periódico de las organizaciones más representativas sin que se hayan establecido las condiciones de representatividad. El SER se encarga de proporcionar asesoramiento solicitado y no solicitado por el Gobierno sobre las cuestiones sociales y económicas. Para ciertos cambios legislativos, es obligatorio solicitar asesoramiento al SER, aunque este asesoramiento no es vinculante.

¿Cuáles son los hechos litigiosos? A través de la Cámara de Comercio, el Gobierno ha creado la cúpula SEA, que se trata de una organización considerada representativa de los empleadores. El Gobierno explica que la SEA es una organización coordinadora encargada de representar a los empleadores de una manera equilibrada, especialmente en el SER. Lamentablemente, ni la Cámara de Comercio ni la SEA reflejan una representación libremente elegida y libremente organizada por los empleadores. La SHTA, que es miembro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) considera que esta operación política es un intento de marginar a los grupos representativos de empleadores existentes, en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87.

La SHTA creó una cúpula de empleadores con otras tres organizaciones representativas. Esta cúpula, el ECSM, ha cuestionado en varias ocasiones al Primer Ministro. Al no ser escuchados por el Gobierno, los empleadores se han visto obligados a formular comentarios a la OIT relativos a la violación del Convenio, y han presentado asimismo varios recursos judiciales a nivel nacional contra las decisiones del Gobierno.

El primer resultado judicial debería conocerse a finales de junio de 2022. Mientras tanto, lamentamos observar que se haya impedido a los dos miembros del SER designados por el ECSM participar en las reuniones del SER. Se comunicó a estos miembros empleadores que no serían suspendidos, pero que la suspensión conllevaría seguir un procedimiento legal. Sin embargo, el efecto es el mismo. Por consiguiente, los empleadores representativos ya no están al corriente de lo que sucede en el SER, salvo que solo hay un miembro empleador, el designado por la cúpula SEA, creada por el Gobierno.

En la actualidad, el SER se compone de tres trabajadores, tres miembros independientes y solo un miembro empleador no representativo. En la legislación, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, así como elegir libremente a sus representantes.

El Gobierno debería, en cualquier circunstancia, abstenerse de toda injerencia a este respecto. La libertad sindical y de asociación es un principio democrático fundamental que se aplica plenamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Tal

como se explica en el Estudio General de 2012, *Dar un rostro humano a la globalización*, las autoridades públicas deben respetar plenamente la libertad sindical y de asociación. La prohibición de toda injerencia pública conlleva en particular la prohibición de crear, en lugar de los interlocutores sociales, una organización coercitiva o una organización que se beneficie de un trato de favor.

Cito dos extractos de este Estudio General: «El favoritismo del gobierno hacia una o más organizaciones de trabajadores o de empleadores, al igual que la discriminación contra una o varias de dichas organizaciones, puede revestir diferentes formas: ejercer presión sobre las organizaciones mediante declaraciones públicas de las autoridades; conceder ayudas de manera no equitativa; facilitar locales para reuniones u otras actividades a determinadas organizaciones y negárselos a otras; no reconocer a los dirigentes de ciertas organizaciones en el ejercicio de sus actividades legítimas, etc.».

Segunda cita: «Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por parte de las autoridades públicas, lo que resulta incompatible con el Convenio. En caso de que las autoridades consideren que es necesario adoptar este tipo de disposiciones, estas deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. La Comisión considera que las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Además, debería preverse un procedimiento de apelación ante un órgano judicial imparcial e independiente a fin de evitar cualquier acto de injerencia por parte de las autoridades».

¿Qué significa esto en la práctica? En su información escrita proporcionada el 16 de mayo pasado, el Gobierno de este país explicó que, al crear una organización coordinadora, esperaba lograr una representación equilibrada y amplia de los empleadores en el SER. No obstante, el fin no justifica los medios, ya que los empleadores y sus representantes tienen derecho a crear organizaciones de nivel superior sin ninguna injerencia de las autoridades públicas o de otras organizaciones gubernamentales.

Como conclusión, teniendo en cuenta toda la información recibida, los miembros empleadores instan encarecidamente a las autoridades de Sint Maarten a garantizar la libertad de asociación a los empleadores en su territorio. Los miembros empleadores piden al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se respete la libertad de asociación de los empleadores, tanto en la legislación como en la práctica.

Concretamente, se pide al Gobierno que colabore con las organizaciones de empleadores interesadas de cara a la creación y el funcionamiento de la cúpula SEA y su participación en el SER. En efecto, es importante garantizar el pleno respeto del derecho de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y a elegir asimismo a sus representantes con plena libertad y poner fin a toda injerencia de las autoridades públicas en relación con esto.

Los miembros empleadores piden además al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del recurso judicial interno contra el nombramiento de los representantes de los empleadores en el SER.

Por último, a fin de dar seguimiento de una manera constructiva a la decisión judicial que se dará a conocer en las próximas semanas, convendría que el Gobierno solicite la asistencia técnica de la OIT para poner la situación nacional en conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Países Bajos – Sint Maarten - Esta declaración escrita se presenta debido a que, como representante de los Trabajadores, yo, Stuart Johnson, de la delegación de Sint Maarten, viajaré a Curaçao, lo cual limita mi participación activa virtualmente en torno a este tema.

En lo tocante a Sint Maarten, aunque el Gobierno querría sostener que el Convenio se ratifica y aplica plenamente, como representante de los Trabajadores, quisiera expresar nuestra preocupación por ciertos retos que están creando enormes obstáculos para la plena aplicación de este Convenio.

Uno de ellos el procedimiento de referendo para poder tener derecho a representar a los trabajadores en el sector privado o en una empresa. Los retos se ponen de manifiesto para las organizaciones de trabajadores cuando los trabajadores tratan de lograr una representación apoyándose en el Convenio.

Otro reto son las limitaciones que imponen los empleadores a los trabajadores. Existen muchos trabajadores con contratos de corta duración, que no tienen derecho a votar en un referendo, ya que, de conformidad con la legislación, solo pueden votar los trabajadores permanentes.

Los empleadores abusan de los contratos de corta duración. Además, los trabajadores sindicados de conformidad con el Convenio núm. 87 están en continua confrontación con sus empleadores cuando ejercen su derecho como trabajadores a asistir a las reuniones convocadas por el sindicato. Las últimas noticias recibidas indican que estos trabajadores reciben cartas de advertencia e incluso citaciones judiciales, junto con el sindicato, de los empleadores o de los directores de las empresas, e incluso de los ministerios.

Cabe señalar que la junta directiva de un colegio religioso concertado decidió incluir en el contrato de trabajo establecido con los docentes de dicho establecimiento una cláusula que prohibía a estos últimos afiliarse a un sindicato. Esto constituye una violación de los derechos de los trabajadores en virtud del Convenio. A la luz de estos ejemplos, es evidente que los obstáculos para la aplicación del Convenio siguen contribuyendo a que se vulneren en el país los derechos de los trabajadores en general, y su derecho a sindicarse en particular.

Durante la pandemia, se impuso unilateralmente a los trabajadores del sector privado un recorte de sus salarios y prestaciones, que osciló entre el 20, el 25 y el 50 por ciento. Esto incluyó diversas violaciones de los salarios acordados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se llevó a cabo un recorte del 12,5 por ciento con respecto a los trabajadores del sector público y semipúblico, lo cual condujo a protestas de los trabajadores y sus sindicatos desde mayo de 2020 hasta la actualidad.

Por consiguiente, recomendamos al Gobierno de Sint Maarten que:

1. introduzca las enmiendas necesarias para garantizar a todos los trabajadores sus derechos a la plena representación y a la participación activa en las organizaciones de trabajadores, y que se elimine el principio de «el 50 por ciento más uno» como prueba;
2. haga posible asimismo la negociación colectiva para los trabajadores y docentes del sector público, las escuelas del sector público y las escuelas concertadas, y
3. controle el cumplimiento del Convenio y las sanciones impuestas contra los abusos o la violación del Convenio.

Miembro empleadora, Alemania - La libertad sindical y de asociación prevista por el artículo 3 del Convenio significa que los trabajadores y los empleadores pueden constituir sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y administrarlas sin injerencia del Estado ni de terceros.

El establecimiento de una federación central y la afiliación a federaciones internacionales también se protegen. Las autoridades deben abstenerse de toda injerencia.

En el caso que nos ocupa, se creó una organización de empleadores coordinadora, no como consecuencia de la voluntad de las organizaciones de empleadores existentes que ejercen su derecho fundamental a organizarse y a asociarse libremente, sino por iniciativa del Gobierno, el cual asignó a la Cámara de Comercio e Industria el mandato de crear dicha organización de empleadores coordinadora. Sin embargo, los empleadores y sus organizaciones tienen derecho a establecer organizaciones de nivel superior sin injerencia de las autoridades públicas o de otras organizaciones gubernamentales.

La realización efectiva del principio de libertad sindical y de asociación exige, entre otras cosas, una base legal que garantice el respeto de estos derechos, la facilitación de un marco institucional que puede ser tripartito o entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ausencia de discriminación hacia las personas que desean ejercer su derecho a ser escuchadas, y la ausencia de discriminación entre los empleadores privados y públicos.

La Constitución de Sint Maarten prevé, en el capítulo 2, «Derechos fundamentales», párrafo 1, artículo 12, que «deberá reconocerse el derecho de asociación». En virtud del artículo 16, no se permitirá la discriminación por motivos de religión, creencias, opinión política, raza, sexo, idioma o cualquier otro motivo.

El SER proporciona al Gobierno de Sint Maarten asesoramiento sobre todas las cuestiones sociales y económicas importantes. El SER brinda a las organizaciones de trabajadores y de empleadores un foro general para celebrar consultas tripartitas y mantener un diálogo social, y para aportar sus conocimientos especializados en el ámbito de la política de empleo.

La asociación de los empleadores en una organización central es la expresión de la libertad de asociación de los empleadores protegida por el artículo 3 del Convenio, y la libertad sindical y de asociación es una de las libertades básicas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Estado debe asegurar su pleno reconocimiento y aplicación, sin discriminación, entre los empleadores privados y públicos, y que se contemple asimismo a las empresas privadas.

El Gobierno de Sint Maarten debería asegurar que la legislación nacional garantice el respeto y la realización en la práctica del derecho fundamental de las organizaciones de empleadores a constituir una federación central.

Alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, con el fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el artículo 3 del Convenio.

Miembro empleadora, Colombia - El artículo 3 del Convenio es claro en cuanto dispone: «1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

En el presente caso observamos que la creación de la SEA como organización coordinadora para representar a los empleadores, incluso en el SER, no fue el resultado de la voluntad de las organizaciones de empleadores más representativas en Sint Maarten de ejercer su derecho fundamental a organizarse y asociarse libremente.

La creación de la SEA es una iniciativa del Gobierno que encargó a la Cámara de Comercio e Industria la creación de dicha organización patronal de nivel superior. Desafortunadamente,

ni la Cámara de Comercio ni la SEA reflejan una representación libremente elegida, organizada por los empleadores.

Este accionar del Gobierno parecería ser un claro intento de marginar a los grupos representativos de empleadores existentes, como la SHTA, miembro de la OIE, en clara violación a las disposiciones del artículo 3 del Convenio.

Alentamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el artículo 3 del Convenio.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Sint Maarten forma parte del Reino de los Países Bajos. Desde el 10 de octubre de 2021, es un país semiautónomo del Reino de los Países Bajos. Sint Maarten se rige por su propia Constitución, así como por la Carta del Reino. Los convenios de la OIT ratificados son normas vinculantes tanto para la Constitución de Sint Maarten como para la Carta del Reino.

Sint Maarten es una isla pequeña situada al noreste del Caribe. Su producto interior bruto (PIB) depende al 80 por ciento del turismo. Desde el 10 de octubre de 2010, el país ha experimentado una gran inestabilidad política. La falta de disciplina fiscal ha conducido al fuerte incremento de la deuda pública. La economía de Sint Maarten sufrió graves daños debido al huracán Irma en 2017, y en 2020 la pandemia de COVID-19 acabó por frenar la ya lenta recuperación económica del país, basada en el turismo.

Los Países Bajos han prestado asistencia en dos ocasiones: una tras el huracán Irma, proporcionado una subvención administrada por una iniciativa en la que participó el Banco Mundial, y otra tras la pandemia de COVID-19, a través de servicios médicos y de respaldo de liquidez destinada a la administración pública.

La deuda pública, que ya era un problema, ha aumentado más aún y tendrá que subsanarse. Para recibir el respaldo de liquidez que tanto se necesitaba, una de las condiciones establecidas por los Países Bajos fue que el Gobierno de Sint Maarten acordara llevar a cabo un programa para emprender una reforma de gran alcance. Este programa incluye reformas fiscales y administrativas, y reformas económicas y laborales, además de reformas de la atención de salud, la educación y la asistencia social. El objetivo es lograr que Sint Maarten sea más resiliente y sostenible.

En 2020, el Gobierno de Sint Maarten decidió unilateralmente suspender el SER, alegando que así se reequilibraría la representación de los empleadores. Con el fin de lograr ese objetivo, el Gobierno asignó a una institución gubernamental el mandato de facilitar el establecimiento de una organización representativa de empleadores.

Anteriormente, las organizaciones más representativas reconocidas por el Gobierno para los empleadores quedaban excluidas de este proceso, y lo que se pretendía era que la nueva organización realizara los nombramientos de los empleadores en el SER.

El hecho de que el SER no funcione legalmente ha privado tanto a los empleadores como a los trabajadores del foro para el diálogo social. Entretanto, se han tomado decisiones de gran alcance y no se ha escuchado a los interlocutores sociales.

Los programas de reforma se están elaborando conjuntamente con el Gobierno de Sint Maarten. Sin no existe un diálogo social adecuado, a pesar de que tanto los Países Bajos como Sint Maarten han ratificado el Convenio núm. 87, ninguna parte está asegurando que esté cumpliéndose la legislación. Ninguna parte garantiza que los interlocutores sociales ocupen el lugar que les corresponde en el proceso.

Confiamos sinceramente en que, a través de la aplicación de mecanismos, los dos Gobiernos, a saber, el de Sint Maarten y el del Reino de los Países Bajos, recurran a los conocimientos especializados proporcionados por la OIT, a fin de garantizar que los interlocutores sociales ocupen el lugar que les corresponde legalmente y puedan entablar un diálogo social.

Representante gubernamental - Para concluir, el Gobierno de Sint Maarten quisiera expresar su agradecimiento a los miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otros Gobiernos por sus contribuciones realizadas el día de hoy. Como Estado constituyente joven, tenemos mucho que aprender y mejorar, y creemos que, con su asistencia y la de otros países, seguiremos cumpliendo nuestras obligaciones y, por consiguiente, garantizando nuestra adhesión a las normas de la OIT. El Gobierno de Sint Maarten quisiera retirar que apreciaría que la OIT nos prestara asistencia técnica para cumplir nuestras obligaciones de una manera más eficaz y eficiente, comenzando por la próxima visita el Director de la Oficina de la OIT para el Caribe.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno relativos a la situación en Sint Maarten. Tomamos nota asimismo de las intervenciones de los demás oradores, y de que algunas cuestiones planteadas están fuera del ámbito de aplicación de este Convenio. Subrayamos que las autoridades tienen la obligación de respetar el principio de libertad sindical y de asociación, incluido el derecho de las organizaciones a elegir a sus propios representantes con total libertad, tal como prevé el Convenio.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno a adoptar amplias medidas a fin de poner la legislación y la práctica en Sint Maarten en consonancia con el Convenio.

En lo tocante al derecho de huelga de los funcionarios, instamos al Gobierno de Sint Maarten a garantizar en la legislación y la práctica que los funcionarios puedan ejercer plenamente su derecho de huelga, y a derogar toda disposición de su legislación que imponga sanciones.

Antes de concluir, quisiera poner de relieve las cuestiones relativas a los obstáculos para el pleno goce del derecho de los trabajadores a constituir libremente sindicatos y a afiliarse a ellos que ha mencionado el representante de los Trabajadores de Sint Maarten.

Tomamos nota de que la utilización generalizada de contratos temporales por los empleadores constituye una importante limitación del derecho a sindicarse, ya que los trabajadores que tienen estos contratos no pueden participar en los referendos para la creación de sindicatos. Tomamos nota a este respecto de que el umbral establecido por la legislación —50 por ciento más uno— es excesivamente alto.

Tomamos nota además de la práctica de los empleadores de imponer clausulas en los contratos de trabajo que prohíben a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Algunos empleadores incluso presentan quejas que conducen a citaciones judiciales. Estas prácticas constituyen una injerencia indebida en el derecho de los trabajadores a la libertad sindical.

Reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno de Sint Maarten para que garantice el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Miembros empleadores - Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los diferentes participantes y, evidentemente, al Gobierno de Sint-Maarten, por la información escrita y oral que acaba de comunicar a la Comisión.

Con respecto a las cuestiones de fondo, insistimos en que el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental y que, por este motivo, exige una atención particular de la OIT, los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Nuestra posición en relación con Sint-Maarten está muy clara: no puede cuestionarse la libertad de asociación de los empleadores. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que la libertad de asociación de los empleadores se garantice plenamente en su territorio. Repito: la libertad de asociación de los empleadores, tanto en la legislación como en la práctica, debe garantizarse plenamente en su territorio.

En efecto, es preciso garantizar el pleno respeto de los derechos de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, así como el derecho de elegir a sus representantes con toda libertad y de poner fin a toda injerencia de las autoridades públicas a este respecto.

A nuestro parecer, es preciso adoptar las siguientes medidas con este fin. En primer lugar, coordinarse con las organizaciones de empleadores interesadas en lo que respecta a la creación y el funcionamiento de la cúpula SEA y a su participación en el SER. En segundo lugar, proporcionar información sobre el resultado del recurso judicial interno contra los nombramientos de representantes de empleadores en el SER. En tercer lugar, solicitar la asistencia técnica de la BIT para poner en conformidad la situación nacional con el Convenio. En cuarto lugar, responder íntegramente a los comentarios de la Comisión de Expertos pendientes desde 2017.

Por consiguiente, contamos con la actitud positiva del Gobierno para que este caso nacional no se presente una segunda vez ante nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **se abstenga de toda injerencia indebida en el ejercicio de la libertad sindical de los empleadores y de los trabajadores, incluida toda injerencia mediante la promoción de organizaciones que no hayan sido libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, como es el caso de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA);**
- **consulte a las organizaciones de trabajadores y de empleadores con el fin de determinar quiénes son sus representantes en el Consejo Económico y Social (SER);**
- **informe sobre el resultado del recurso que impugna los nombramientos de los representantes de los empleadores en el SER, y**
- **ponga la legislación nacional en conformidad con el Convenio con miras a garantizar que todos los trabajadores, incluidos los del sector público, puedan ejercer plenamente los derechos y garantías que establece el Convenio.**

La Comisión invita al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la Oficina para adecuar la legislación y la práctica nacionales a lo dispuesto en el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

República Centroafricana (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno desea comenzar agradeciendo a la Comisión, por una parte, que reconozca la complejidad de la situación en la República Centroafricana, caracterizada por conflictos armados recurrentes, y, por otra parte, que tome nota de los progresos realizados en la lucha contra el trabajo infantil. Sin embargo, tiene el honor de proporcionar, aquí y ahora, información actualizada y detallada sobre las acciones llevadas a cabo a nivel nacional, de conformidad con el artículo 3, *a)* del Convenio.

En efecto, muy consciente de que las peores formas de trabajo infantil y sus prácticas análogas constituyen uno de los componentes esenciales de la trata de seres humanos, el Gobierno ha creado, mediante el Decreto núm. 20.077, de 13 de marzo de 2020, un comité nacional de lucha contra la trata de personas en la República Centroafricana, puesto bajo la autoridad directa de Su Excelencia,

el Presidente de la República, Jefe del Estado. Se acaba de adoptar un plan de acción operativo para 2022-2023 que permitirá al Gobierno y a todos los actores seguir aplicando la visión estratégica diseñada en torno a la prevención, la protección, la persecución y la asociación.

Mientras tanto, este comité ha llevado a cabo varias actividades de sensibilización y capacitación en el 2020 y 2021, y sobre todo la extensión a determinadas ciudades de la provincia de la Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños creada por el Decreto núm. 15.007 de 8 de enero de 2015. La Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños es un organismo encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del citado decreto, de: «prevenir y reprimir todas las formas de violencia sexual cometidas contra las mujeres y los niños, independientemente del contexto y del estado social o marital de estas personas, incluidas las viudas y los huérfanos». Este enfoque se enmarca en el proceso de acercamiento de los servicios sociales, policiales y judiciales a las víctimas de la violencia de género y los niños de todo el territorio nacional. Permitirá atender a las víctimas de la violencia sexual vinculadas al conflicto.

Para dar claridad a todas las acciones, la República Centroafricana se ha dotado, en 2022, de una estrategia nacional de lucha contra la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.

El compromiso del Gobierno con la promoción de la justicia social se ha traducido recientemente en la aprobación y promulgación de la Ley núm. 21.003, de 1.º de septiembre de 2021, por la que se autoriza la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, en el lugar de trabajo. El Gobierno emprendió inmediatamente su transposición al corpus jurídico nacional existente, para dotar a las autoridades responsables del sistema de protección de la infancia de medios eficaces para combatir todas las formas de discriminación, violencia y acoso contra los niños.

En la misma línea, el Gobierno ha solicitado apoyo técnico a la Oficina Internacional del Trabajo para la elaboración de un plan nacional de lucha contra el trabajo infantil y la creación de un comité nacional sobre el tema. Esta petición se reiteró de nuevo durante una visita de la delegación del Gobierno a la sede de la OIT en enero de 2022. Todo ello es prueba suficiente de la voluntad del Gobierno de prevenir, proteger y garantizar una vida mejor para los niños.

Al mismo tiempo, también ha pedido a la OIT que apoye la prórroga del PPTD-RCA (2017-2021), que ha sido determinante en el proceso de consolidación de la paz y la promoción del empleo decente y productivo, así como que apoye el desarrollo de capacidades de los funcionarios de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo en materia de normas internacionales del trabajo. El denominador común de todas estas peticiones es la colaboración activa y dinámica para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto a las observaciones relativas a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 7 del Convenio, el Gobierno indica que, con el retorno gradual de la paz y el restablecimiento de la autoridad del Estado en el territorio nacional, se han iniciado varios proyectos que han permitido la rehabilitación o la construcción de numerosas infraestructuras escolares en zonas que en su día se vieron gravemente afectadas por el conflicto armado. Por ejemplo, en las inspecciones académicas del Norte, Centro-Este y Noreste, donde las escuelas rehabilitadas y reabiertas han permitido el regreso a la escuela de niños y niñas de 1.º y 2.º de primaria.

El Gobierno también indica que el Título 5 de la Ley núm. 20.016, de 15 de junio de 2020, sobre el Código de Protección de la Infancia en la República Centroafricana, refuerza el marco general de la represión de las infracciones y violaciones de los derechos del niño. A partir de ahora, las violaciones contra los niños están criminalizadas. Así, el artículo 179 de la Ley prohíbe todo reclutamiento de niños en los conflictos armados y sus autores pueden ser condenados a una pena de prisión de 10 a 20 años y/o a una multa de 5 a 20 millones de francos Comunidad Financiera Africana.

En cuanto al enjuiciamiento de los autores de violaciones de los derechos humanos, incluidas las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno desea señalar a la atención de la Comisión que los esfuerzos realizados en los últimos años han sido alentadores. Las declaraciones y las directrices políticas y las estrategias, así como las reformas institucionales, han propiciado la adopción de un enfoque más coherente de la responsabilidad por la violencia contra los niños en los conflictos armados.

Reconoce la competencia de la Corte Penal Internacional para investigar y juzgar los crímenes de guerra, los crímenes contra la humanidad y el crimen de genocidio cometidos en la República Centroafricana y sigue adoptando todas las medidas útiles y correctivas, con el fin de proteger mejor a la población civil, especialmente a los niños.

Además, la República Centroafricana es y sigue siendo uno de los principales proveedores de presuntos autores de algunos de estos crímenes a la Corte Penal Internacional. El Gobierno subraya que la creación del Tribunal Penal Especial mediante la Ley Orgánica núm. 15.003 de 3 de junio de 2015 se inscribe en este proceso, pero sobre todo responde a la voluntad e incluso a la sed de justicia expresada por el pueblo centroafricano al término del foro de Bangui celebrado del 4 al 11 de mayo de 2015.

A pesar de las dificultades encontradas y debido a las restricciones vinculadas con la pandemia del COVID-19, así como al intento de desestabilización del país por parte de la Coalición del Pueblo Centroafricano (CPC 2020-2021), el Gobierno, con el apoyo de los diferentes interlocutores, ha contribuido de forma significativa al proceso de puesta en marcha de este tribunal, que abrió solemnemente sus puertas el 25 de abril de 2022.

Además, los esfuerzos combinados del Gobierno y de la comunidad internacional, han permitido reforzar la cadena penal, en particular mediante la celebración de sesiones penales periódicas desde finales de 2015. Durante la última sesión penal de febrero de 2020, los tribunales nacionales tuvieron que pronunciarse sobre la culpabilidad de algunos de los responsables de los trágicos sucesos que sacudieron la ciudad de Bangassou en mayo de 2017, condenando a los siete acusados a fuertes penas. Durante este juicio, muchas víctimas pudieron ser escuchadas públicamente y confrontar sus versiones de los hechos ante el Tribunal Penal de Bangui. El Gobierno pondrá a disposición de la Comisión todas las sentencias dictadas.

Además, los Tribunales Militares de Bangui y Bouar (Oeste del país) están operativos desde el 9 de julio de 2020. El Tribunal de Bangui celebró audiencias correccionales en febrero y julio de 2021; la sesión penal del consejo de guerra, convocada para el 20 de septiembre de 2021, se desarrolló con éxito, dando lugar a 20 condenas, tanto en materia correccional como penal.

El Gobierno añadió que el Tribunal Penal está celebrando actualmente una sesión para juzgar a los presuntos autores de los casos previstos en el artículo 7 del Convenio, cuyas decisiones finales se transmitirán a la Comisión. Se examinarán más de 15 casos.

El Gobierno informa a la Comisión de que la República Centroafricana, a través del Comité Estratégico de Desarme, Desmovilización, Reinserción, Repatriación; Reforma del Sector de la Seguridad; Reconciliación Nacional (DDRR/RSS/RN), presidido por el Presidente de la República, Jefe de Estado, adoptó el 20 de marzo de 2017, una estrategia nacional de reforma del sector de la defensa y la seguridad para el periodo 2017-2021. Esta estrategia está anclada en los compromisos internacionales asumidos por el Estado, más concretamente en los principios establecidos por las Naciones Unidas, en el marco de la Reforma del Sector de la Seguridad (RSS), en el marco de la orientación de la política de la Unión Africana sobre la RSS, así como en las enseñanzas extraídas de los diferentes estudios y análisis realizados, que ponen de manifiesto las preocupaciones de la población en materia de protección de las personas y de sus bienes.

La aplicación de este programa ha permitido desmovilizar a varios excombatientes, algunos de los cuales se han incorporado a las fuerzas armadas, mientras que otros se han beneficiado de un programa de reinserción socioeconómica.

El Gobierno subraya que se están llevando a cabo acciones multifacéticas, con el fin de luchar eficazmente contra todas las formas de violaciones de los derechos humanos y prácticas similares, de conformidad con el artículo 3 del Convenio. Así, en marzo de 2022, una misión conjunta formada por representantes del Gobierno y de la MINUSCA, se desplazó a Alindao, en la prefectura de Basse-Kotto, para verificar las denuncias de utilización de niños por parte de las FDS y las fuerzas aliadas. La misión confirmó la presencia de niños en los alrededores de las bases militares en busca de subsidios y no utilizados como niños soldados. Además, este fenómeno se comprobó en todas las bases militares de las FACA y la MINUSCA.

La misión preconizó una investigación conjunta del Gobierno y del UNICEF para identificar a los niños que necesitan protección especial, y la aplicación de medidas de protección. En este sentido, la Inspección General del Ejército Nacional organizó una misión de sensibilización sobre la trata de seres humanos en los medios militares, concretamente en Bangui y Sibut, del 20 al 24 de abril de 2022, y continuará en todas las bases militares. El Gobierno ya ha tomado medidas para prohibir la presencia de niños cerca de las bases militares.

En vista de lo anterior, el Gobierno solicita a la Comisión que tome nota de su buena voluntad, que se refleja en los nuevos logros resumidos anteriormente en un contexto difícil, y solicita de nuevo el apoyo de la OIT para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Asegura a la Comisión que la República Centroafricana está decidida a respetar sus compromisos de garantizar una protección social a los niños.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo, Empleo, Protección Social y Formación Profesional - El Gobierno desea, en primer lugar, agradecer a la Comisión, por una parte, por haber reconocido la complejidad de la situación en la República Centroafricana, caracterizada por conflictos armados recurrentes y, por otra parte, por tomar nota de los progresos realizados en la lucha contra el trabajo infantil. Sin embargo, tiene el honor de proporcionar, aquí y ahora, información actualizada y detallada sobre las medidas adoptadas a nivel nacional, de conformidad con el artículo 3, *a)* del Convenio.

En efecto, el Gobierno es muy consciente de que las peores formas de trabajo infantil y prácticas similares constituyen uno de los componentes esenciales de la trata de seres humanos, y mediante el Decreto núm. 20.077, de 13 de marzo de 2020, creó un Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Centroafricana, bajo la autoridad directa de Su Excelencia, el Presidente de la República, Jefe del Estado. Se acaba de adoptar un plan de acción operativo para 2022-2023 que permitirá al Gobierno y a todos los actores seguir aplicando la visión estratégica diseñada en torno a la prevención, la protección, el enjuiciamiento y la asociación.

Mientras tanto, este comité ha llevado a cabo, en 2020 y 2021, varias actividades de sensibilización y capacitación de los actores y, sobre todo, la extensión a determinadas ciudades de la provincia de la Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños (UMIRR), creada por el Decreto núm. 15.007, de 8 de enero de 2015. La UMIRR es un organismo encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del citado decreto, de «prevenir y reprimir todas las formas de violencia sexual cometidas contra las mujeres y los niños, independientemente del contexto o del estado social o civil de estas personas, incluidos las viudas y los huérfanos». Este planteamiento se enmarca en el proceso de acercamiento de los servicios sociales, policiales y judiciales a las víctimas de la violencia de género y a los niños de todo el país. Permitirá atender a las víctimas de la violencia sexual vinculada al conflicto.

Para dar claridad a todas las acciones, la República Centroafricana se dotó, en 2022, de una estrategia nacional de lucha contra la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.

Así, el compromiso del Gobierno con la promoción de la justicia social se reflejó recientemente en la adopción y promulgación de la Ley núm. 21.003, de 1.º de septiembre de 2021, que autoriza la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El Gobierno emprendió inmediatamente su transposición al corpus jurídico nacional existente para dotar a las autoridades encargadas del sistema de protección de la infancia de medios eficaces para combatir todas las formas de discriminación, violencia y acoso contra los niños.

En la misma línea, el Gobierno ha solicitado apoyo técnico a la Oficina Internacional del Trabajo para la elaboración de un plan nacional de lucha contra el trabajo infantil y la creación de un comité nacional sobre el tema. Esta petición se volvió a reiterar durante una visita de la delegación gubernamental a la sede de la OIT en enero de 2022. Todo esto es prueba suficiente de la voluntad del Gobierno de prevenir, proteger y garantizar una vida mejor para los niños.

Al mismo tiempo, también pidió a la OIT que apoyara la ampliación del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP CAR) (2017-2021), que ha sido decisivo en el proceso de construcción de la paz y la promoción del empleo decente y productivo, así como el apoyo al desarrollo de capacidades de los funcionarios de la administración laboral y de la inspección del trabajo en materia de normas internacionales del trabajo. El denominador común de todas estas peticiones es la colaboración activa y dinámica para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto a las observaciones relativas a las disposiciones del artículo 7, 2) del Convenio, el Gobierno indica que, con el retorno progresivo de la paz y el restablecimiento de la autoridad del Estado en el territorio nacional, se han iniciado varios proyectos que han permitido rehabilitar o construir numerosas infraestructuras escolares en zonas que en su día se vieron gravemente afectadas por el conflicto armado. Por ejemplo, en las inspecciones académicas del Norte, del Centro Este y del Noreste, donde las escuelas rehabilitadas y reabiertas han permitido que los niños y niñas de 1.º y 2.º básico vuelvan a la escuela.

El Gobierno también afirma que el Título 5 de la Ley núm. 20.016, de 15 de junio de 2020, sobre el Código de Protección de la Infancia en la República Centroafricana, refuerza el marco general de la represión de las violaciones de los derechos del niño. A partir de ahora, las violaciones contra los niños están tipificadas como delito. Así, el artículo 179 de la ley prohíbe todo reclutamiento de niños en los conflictos armados, y sus autores pueden ser condenados a una pena de prisión de diez a veinte años y/o a una multa de 5 a 20 millones de francos Comunidad Financiera Africana.

En cuanto al enjuiciamiento de los delincuentes por violaciones de los derechos humanos, incluidas las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno señala a la Comisión que los esfuerzos realizados en los últimos años son alentadores. Las declaraciones y directrices políticas y estratégicas, así como las reformas institucionales, han propiciado un enfoque más coherente de la responsabilidad por la violencia contra los niños en los conflictos armados.

El Gobierno reconoce la competencia de la Corte Penal Internacional para investigar y perseguir los crímenes de guerra, los crímenes contra la humanidad y el genocidio cometidos en la República Centroafricana y sigue adoptando todas las medidas adecuadas y correctivas para proteger mejor a la población civil, especialmente a los niños. Además, uno de los principales proveedores de presuntos autores de algunos de estos crímenes a la Corte Penal Internacional es y sigue siendo la República Centroafricana. El Gobierno subraya que la creación del Tribunal Penal Especial por la Ley Orgánica núm. 15.003, de 3 de junio de 2015, se inscribe en esta dinámica y sobre todo responde a la voluntad del pueblo centroafricano, incluso a la sed de justicia al salir de los trabajos del foro de Bangui, celebrado del 4 al 11 de mayo de 2015.

A pesar de las dificultades encontradas y debido especialmente a las restricciones vinculadas con la pandemia de COVID-19 y al intento de desestabilización del país por parte de la Coalición Popular Centroafricana (CPC 2020-2021), el Gobierno, con el apoyo de los distintos asociados, ha contribuido de manera significativa al proceso de puesta en marcha de este tribunal, que abrió solemnemente sus puertas el 25 de abril de 2022.

Además, los esfuerzos combinados del Gobierno y la comunidad internacional han permitido reforzar la cadena penal, en particular mediante la celebración de sesiones penales periódicas desde finales de 2015. Durante la última sesión penal de febrero de 2020, los tribunales nacionales tuvieron que pronunciarse sobre la culpabilidad de algunos de los responsables de los trágicos sucesos que sacudieron la ciudad de Bangassou en mayo de 2017, condenando a los siete acusados a fuertes penas. Durante este juicio, muchas víctimas

pudieron ser escuchadas públicamente y confrontar sus versiones de los hechos ante el Tribunal Penal de Bangui. El Gobierno pondrá a disposición de la Comisión todas las sentencias dictadas.

Además, los tribunales militares de Bangui y Bouar (en el oeste del país) están operativos desde el 9 de julio de 2020. El tribunal de Bangui celebró audiencias correccionales en febrero y julio de 2021, y la sesión penal del consejo de guerra, convocada para el 20 de septiembre de 2021, se desarrolló con éxito, dando lugar a 20 condenas tanto en casos correccionales como penales.

El Gobierno añade que actualmente se está celebrando la sesión del tribunal penal que debe juzgar a los presuntos autores de los casos que, entre otros, están previstos en el artículo 7 del Convenio, y sus decisiones finales se transmitirán a la Comisión. Se examinarán más de 15 casos.

El Gobierno informa a la Comisión que la República Centroafricana, a través del Comité Estratégico de Desarme, Desmovilización, Reintegración y Repatriación (DDRR); Reforma del Sector de la Seguridad (SSR); Reconciliación Nacional (NR), presidido por el Presidente de la República, Jefe de Estado, adoptó el 20 de marzo de 2017, una Estrategia Nacional para la reforma del sector de la defensa y la seguridad para el periodo 2017-2021. Esta estrategia está asentada en los compromisos internacionales asumidos por el Estado, más concretamente en los principios establecidos por las Naciones Unidas en el contexto de la RSS, en el marco de la orientación de la Unión Africana sobre las RSS, así como en las lecciones aprendidas de los diversos estudios y análisis realizados, que ponen de manifiesto las preocupaciones de la población en cuanto a la protección de las personas y sus bienes.

La aplicación de este programa ha permitido desmovilizar a varios excombatientes, algunos de los cuales se han incorporado a las fuerzas armadas y otros se han beneficiado de programas de reinserción socioeconómica.

El Gobierno subraya que se están llevando a cabo acciones multifacéticas con el fin de combatir eficazmente todas las formas de violaciones de los derechos humanos y prácticas similares, de acuerdo con el artículo 3 del Convenio. Por ejemplo, en marzo de 2022, una misión conjunta formada por representantes del Gobierno y de la MINUSCA visitó Alindao, en la prefectura de Basse-Kotto, para verificar las denuncias de utilización de niños por parte de las Fuerzas de Defensa y Seguridad (FDS) y las fuerzas aliadas. La misión confirmó la presencia, en los alrededores de las bases militares, de niños en busca de subsidios y no utilizados como niños soldados. Además, este fenómeno se observa en todas las bases militares de las Fuerzas Armadas Centroafricanas (FACA) y de la MINUSCA.

La misión preconizó una investigación conjunta del Gobierno y de UNICEF para identificar a los niños que necesitan protección especial y la aplicación de medidas de protección. En este sentido, la Inspección General del Ejército Nacional organizó, del 20 al 24 de abril de 2022, una misión de sensibilización sobre la trata de seres humanos en los medios militares, concretamente en Bangui y Sibut, y continuará en todas las bases militares. El Gobierno ya ha tomado medidas para prohibir la presencia de niños cerca de las bases militares.

En vista de lo anterior, el Gobierno pide a la Comisión que tome nota de su buena voluntad, que se refleja en los nuevos logros así resumidos, en un contexto difícil, y solicita nuevamente el apoyo de la OIT para la protección de los niños contra las peores formas de trabajo infantil. Asegura a la Comisión que la República Centroafricana está decidida a respetar sus compromisos de garantizar una protección social a los niños.

Miembros empleadores - El presente es un caso de doble nota a pie de página que trata de la aplicación, en el derecho y en la práctica, de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182, en la República Centroafricana. La ratificación universal alcanzada por el Convenio refleja el consenso universal y el firme compromiso tripartito de poner fin a las peores formas de trabajo infantil. Sin embargo, esto no significa una aplicación universal automática en la ley y en la práctica. De hecho, según el informe de la OIT y de UNICEF sobre Trabajo infantil: estimaciones mundiales para 2020, 160 millones de niñas y niños siguen trabajando, y 9 millones más están en riesgo debido al impacto de la pandemia de COVID-19.

Es la primera vez que la Comisión procede a discutir la aplicación del Convenio por parte de la República Centroafricana, que fue ratificada en 2000. La Comisión de Expertos ha emitido siete observaciones, señalando graves lagunas en el cumplimiento del Convenio por parte de la República Centroafricana, en 2008, 2009, 2010, 2011, 2014, 2017 y, más recientemente, en el informe publicado en 2021.

Agradecemos al Gobierno que haya presentado información adicional a la Comisión y que haya aclarado algunas cuestiones relativas a la aplicación de este Convenio en la ley y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora y esperamos que el plan de acción operativo 2022-2023 pueda desarrollarse adecuadamente.

Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves de inadecuación en la aplicación del Convenio en la República Centroafricana. Permítanme resumirlos en torno a tres cuestiones.

En primer lugar, respecto al artículo 3, *a)* del Convenio, que prohíbe todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. La Comisión de Expertos reconoció la complejidad de la situación imperante en el terreno y la existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país. Asimismo, la Comisión de Expertos observó que, según el informe de los expertos independientes sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana en 2020, no se respetó el plazo fijado por las autoridades nacionales de finales de enero de 2020 para completar el desarme y la desmovilización.

En este contexto, a pesar de la firma del Acuerdo Político para la Paz y la Reconciliación en la República Centroafricana en 2019, tanto las fuerzas armadas como los grupos armados siguieron reclutando y utilizando niños. Se observa que los niños fueron utilizados como combatientes y en funciones de apoyo, y fueron sometidos a violencia sexual.

La Comisión de Expertos deploró la continuación del reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto armado en la República Centroafricana, tanto más cuanto que da lugar a otras violaciones graves de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

Se señala que el Código de Protección de la Infancia de la República Centroafricana, promulgado en 2020, tipifica como delito el reclutamiento y la utilización de niños por parte de fuerzas y grupos armados, y considera a los niños alistados como víctimas. Sin embargo, teniendo en cuenta la prevalencia y la gravedad de estas prácticas, los miembros empleadores se hacen eco de la Comisión de Expertos e instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a tomar medidas para poner fin a la práctica del reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años, y a garantizar que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que reclutan a niños menores de 18 años, sean investigadas y enjuiciadas a fondo y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

Pedimos al Gobierno que siga informando sobre las medidas adoptadas, especialmente sobre la aplicación del Código de Protección de la Infancia. Nos complace saber que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para desarrollar un plan nacional contra el trabajo infantil y alentamos esta línea de acción.

En segundo lugar, respecto a las disposiciones del artículo 7, 2), *a)*, que consideran el acceso a la enseñanza básica gratuita. La Comisión de Expertos observó, a partir de varios informes de la ONU, que la mitad de los niños del país no están escolarizados y que varias escuelas han cerrado parcial o totalmente debido al conflicto armado, especialmente en el interior y en las zonas rurales, lo que ha cortado el acceso de los niños a la educación. Según UNICEF, una de cada cuatro escuelas no funciona debido a los combates. La Comisión de Expertos observó, además, que los enfrentamientos durante el periodo electoral de 2020 y 2021 dieron lugar a saqueos, ataques y ocupación de numerosas escuelas, lo que afectó gravemente a la reanudación de la enseñanza.

Para valorar el impacto de estas consideraciones, los miembros empleadores quieren destacar que, según las Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas, en 2020 casi el 44 por ciento de la población de la República Centroafricana era menor de 14 años. Este es un caso muy grave, con un impacto innegable en la recuperación económica y social de la República Centroafricana.

En este contexto, la Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación y ha instado al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, y a proporcionar información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto. Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

Nos complace saber que el Gobierno ha iniciado proyectos para reconstruir o construir infraestructuras escolares en las zonas gravemente afectadas. Los miembros empleadores alientan al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, especialmente a las niñas y a los niños que residen en las zonas afectadas por el conflicto; y a seguir cooperando con la comunidad internacional, así como a buscar más asistencia de la OIT y de UNICEF para desarrollar estrategias sostenibles a efectos de abordar este desafío durante la transición hacia una paz duradera.

En tercer lugar, relacionado con el artículo 7, 2), *b)*, sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de prestar asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. La Comisión de Expertos observó que, en el marco del Programa de Desarme, Desmovilización, Reintegración y Repatriación, los grupos armados firmaron protocolos y planes de acción con las autoridades para liberar a los niños de sus filas y abstenerse de seguir reclutándolos. Como resultado, varios niños fueron liberados o se autodesmovilizaron y se inscribieron en programas de reinserción. Sin embargo, la Comisión de Expertos observó que seguían documentándose casos de alistamiento y utilización de niños por parte de los grupos armados. Y, aunque un número de niños ha sido liberado, según UNICEF, más de uno de cada cinco de estos niños todavía no había sido aún inscrito en un programa de reinserción.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para prestar una asistencia directa adecuada para librar a los niños víctimas del reclutamiento forzoso de los grupos armados y asegurar su rehabilitación e inserción social, y a informar sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar que se libre a los niños reclutados para su

utilización en el conflicto armado y se asegure su rehabilitación e inserción social, proporcionando, si es posible, datos desglosados por género y edad.

Los miembros empleadores agradecen una vez más al Gobierno la información presentada a la Comisión. Y, aunque reconocemos la complejidad de la situación que prevalece en el terreno, nos vemos obligados a señalar que la Comisión de Expertos viene planteando esta cuestión desde 2008, y que el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados ha aumentado considerablemente en los últimos años.

Tomamos nota de que la Oficina ya está apoyando al país en sus esfuerzos por combatir la trata y unirse a la Alianza 8.7. Alentamos al Gobierno a buscar más asistencia de la OIT para aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos, a fin de implementar estrategias efectivas y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en el país.

Tal y como se recoge en el recientemente adoptado llamamiento a la acción de la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil de Durban, la pandemia de COVID-19, los conflictos armados y las crisis humanitarias y medioambientales amenazan con revertir los años de progreso contra el trabajo infantil. Los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial plantar cara a esta lacra y acelerar los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para prevenir y eliminar el trabajo infantil, dando la máxima prioridad a las peores formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores - Hace ya casi dos años que el Convenio fue ratificado por todos los Estados Miembros de la OIT, lo que lo convierte en el primer Convenio ratificado universalmente, y en un tiempo récord de veintiún años. Esto es un testimonio del consenso y del compromiso mundial para erradicar la lacra del trabajo infantil. Estos compromisos en la concreción de este objetivo fueron materia de la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil, celebrada recientemente en Durban.

Aunque es de agradecer que en adelante se vayan a asumir compromisos políticos universales para trabajar por la eliminación del trabajo infantil, todavía queda mucho trabajo por hacer para erradicar el trabajo infantil en la práctica. La conferencia de Durban llegó a la triste conclusión de que el trabajo infantil está aumentando en todo el mundo, lo que sin duda no es ajeno al contexto de crisis que hemos vivido en estos dos últimos años.

La República Centroafricana también vive, desde hace tiempo, una crisis completamente diferente, lo que nos lleva a hacer las mismas observaciones que a nivel mundial: los niños suelen estar, por desgracia, entre las primeras víctimas de estas crisis. Exacerbada por el contexto electoral, esta grave crisis política y de seguridad en la República Centroafricana, que se materializa en numerosos conflictos armados en el país, tiene un impacto devastador en los niños del país. Estos son reclutados a la fuerza por los distintos grupos armados implicados en el conflicto, incluido el ejército regular, o se les niega el acceso a la educación, lo que los hace especialmente vulnerables desde todos los puntos de vista.

Los niños reclutados a la fuerza son también una segunda víctima de esta situación inestable, debido a la insuficiencia de los medios asignados a su rehabilitación y reinserción en la sociedad. Ya en 2010, la cuestión relativa al reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados se debatió en nuestra Comisión, en el marco del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Ahora, doce años después, esta problemática vuelve a presentarse ante nuestra Comisión, esta vez en el marco del Convenio núm. 182, con la amarga constatación de que la situación no ha mejorado desde entonces.

También lamentamos que el Gobierno centroafricano no haya aprovechado la posibilidad que se le brindó de presentar observaciones escritas tras su inscripción en la lista preliminar de casos individuales.

El informe de julio de 2017 del experto independiente sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana menciona entre 4 000 y 5 000 niños reclutados en el conflicto. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana publicaron recientemente un informe en el que se señalaba el empeoramiento de la situación de seguridad en el país, lo que ha provocado el continuo reclutamiento de niños en el conflicto. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados identificó 580 casos de niños reclutados y utilizados por fuerzas y grupos armados hasta mayo de 2021, lo que constituye un agravamiento alarmante de este fenómeno. Este informe menciona la utilización de niños como combatientes y en funciones de apoyo. El informe también menciona 82 casos de violencia sexual, 42 niños muertos o heridos y 58 niños secuestrados por grupos armados para su reclutamiento, violencia sexual y rescate.

El Convenio es muy claro en su artículo 3, *a)*: el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados es una de las peores formas de trabajo infantil. El artículo 1 del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Esta es una obligación que se impone, tanto a las fuerzas armadas oficiales como a otros grupos armados. Hay que señalar que estas disposiciones del Convenio todavía no se respetan en la República Centroafricana.

El agravamiento de este fenómeno también repercute, en consecuencia, en el acceso de los niños a la enseñanza básica. La tasa de escolarización de los niños sigue siendo extremadamente baja en la República Centroafricana, especialmente la de las niñas. También hay una tasa de abandono escolar muy alta en la enseñanza primaria y la secundaria. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la República Centroafricana reveló, en junio de 2021, que la mitad de los niños del país no estaban escolarizados.

Esta situación se explica especialmente por el cierre parcial o total de varias escuelas debido al conflicto armado, sobre todo en el interior del país, con grupos armados que saquean, atacan y ocupan escuelas como parte del conflicto. UNICEF estimó, en abril de 2021, que una de cada cuatro escuelas no funcionaba debido a los combates.

El artículo 7, 2), *a)* y *c)* del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas efectivas y en un plazo determinado para impedir que los niños estén ocupados en las peores formas de trabajo infantil y para proporcionarles el acceso a la enseñanza básica gratuita. La República Centroafricana todavía tiene que hacer esfuerzos considerables para cumplir con estas obligaciones.

Según la información de UNICEF incluida en el informe de la Comisión de Expertos, casi uno de cada cinco niños reclutados por los grupos armados aún no ha sido inscrito en los programas de reinserción. También parece que algunos niños que son liberados inicialmente vuelven a caer en manos de los grupos armados. Está claro que es necesario reforzar los programas de reintegración para garantizar una desmovilización efectiva y sostenible de los niños.

No cabe duda de que la rehabilitación de los antiguos niños soldados es un reto importante. Por lo tanto, es primordial prestar una asistencia adecuada a los niños que han sido víctimas del reclutamiento forzoso en las fuerzas armadas. Es especialmente importante

evitar que se trate a estos niños como criminales de guerra, en lugar de tratarlos como las víctimas que son.

El artículo 7, 2), *b)* del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas efectivas y en un plazo determinado, con el fin prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Hay que tener en cuenta que, si bien los compromisos políticos han estado vigentes durante mucho tiempo en la República Centroafricana, el plazo para la aplicación efectiva de estos compromisos está muy pasado. Lamentamos constatar que siguen surgiendo muchos problemas en la práctica.

Esta cuestión ha venido siendo objeto de observaciones recurrentes de la Comisión de Expertos desde 2008. Aunque no se pueden negar los esfuerzos realizados para llegar a acuerdos políticos dirigidos a desmovilizar a los niños soldados, debemos lamentar que estos acuerdos tengan dificultades para ser aplicados efectivamente en la práctica. Además, surge también del informe de los expertos que la situación se ha deteriorado en los últimos años.

Por ello, la República Centroafricana es ahora objeto de una doble nota a pie de página, señal de la gravedad de la situación. Es conveniente que la respuesta del Gobierno centroafricano esté a la altura de la gravedad de la situación.

A la luz de los comentarios de la Comisión de Expertos, que invita a los órganos de la Organización de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados a reflexionar juntos sobre las formas de reforzar las sinergias y complementariedades con la Comisión, sobre la base de los mandatos respectivos y distintos de cada uno de ellos, nos parece que el de la República Centroafricana podría ser un caso en el que se podría poner a prueba la aplicación concreta de las sinergias entre la OIT y otros organismos de la Organización de las Naciones Unidas, con el fin de poner en común los medios disponibles para dar una respuesta coordinada a los problemas fundamentales observados en el país.

Miembro trabajador, República Centroafricana - Quisiera agradecer a la Comisión de Expertos que haya identificado este caso como uno de los que deben discutirse en esta Conferencia.

Nuestra valoración viene del hecho de que la incidencia del trabajo infantil sigue intensificándose en nuestro país. Tanto los trabajadores como los padres están preocupados por esta situación. Además del hecho de que el aumento del trabajo infantil subraya un desempleo más elevado de los adultos, tememos que la estabilidad de nuestro país siga siendo cuestionada por la prevalencia del trabajo infantil. Un informe reciente de UNICEF indica que la incidencia del trabajo infantil en la República Centroafricana es del 31 por ciento para los niños de 5 a 17 años. El informe también reconoce los esfuerzos del Gobierno por introducir una legislación que prohíba a los niños realizar trabajos peligrosos.

La Comisión de Expertos se refirió con razón a la falta de claridad de las disposiciones del código. Además, los abusos, en la mayoría de los casos, se perpetran deliberadamente, sin ningún reparo. Aparte de la debilidad de las disposiciones de la ley, de las lagunas en las definiciones, de la debilidad de la voluntad política de impulsar programas sólidos para luchar contra el trabajo infantil, conocemos la escasa capacidad de castigar a las personas y a las organizaciones que se equivocan. La mayoría de los padres indigentes son culpables de una práctica deliberada de trabajo infantil, al esconderse tras el pretexto de un entorno inseguro e inestable para ocupar a sus hijos en un trabajo remunerado. Esta práctica es principalmente la norma en la economía informal.

Sin pretender excusar a mi país, creo que es bastante conocido el motivo por el que el trabajo infantil está tan extendido. La combinación de pobreza, alto desempleo, salarios estancados y bajos, y una guerra prolongada, ha contribuido seriamente a la exacerbación y continuación de la práctica del trabajo infantil. La situación es peor en el caso de las niñas, que son más fáciles de reclutar por sus madres para ayudar a generar y aumentar los ingresos familiares, mientras que los padres pueden ayudar a los niños a ir a la escuela.

Nuestro país necesitará ayuda para detener con éxito y de forma definitiva la guerra civil. También necesitaremos ayuda para mejorar nuestro Código del Trabajo y la legislación dirigida a proteger los derechos de los niños.

Hace unas semanas se celebró en Durban, Sudáfrica, la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil. Esta conferencia dio lugar al Llamamiento a la Acción de Durban, como documento final, y fue plenamente respaldado por los sindicatos de la República Centroafricana. La conferencia identificó la necesidad de recibir y lograr una protección social para luchar contra la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares, como medio para acabar con el trabajo infantil. La seguridad social es esencial para los niños. La necesidad de protección social para garantizar el bienestar económico, social y nutricional es alta, ahora que nuestro país está luchando contra la inflación y la recesión económica, debido a la guerra civil, el coronavirus, los efectos multiplicadores de la guerra en Ucrania y el enorme aumento del servicio de la deuda.

También creemos en la eficacia de la educación. Desafortunadamente, la situación recurrente de guerra civil dificulta la asistencia de los niños a la escuela. Muchos niños reclutados como soldados necesitan ser rehabilitados y reinsertados. Por supuesto, esto solo puede ocurrir si conseguimos acabar con la guerra. Para lograr una buena escolarización y mantener a los niños en la escuela, pueden autorizarse unos incentivos a los padres, como las transferencias monetarias condicionadas.

Por último, permítanme subrayar que mi país se encuentra ante esta Comisión por segunda vez en una década. Para concluir, quisiera pedir a la OIT que considere la posibilidad de adoptar un enfoque de múltiples asociados con otros organismos de desarrollo, como UNICEF, la UNESCO, el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el PNUD, ONU-Mujeres y ONUSIDA, para trabajar con nuestro Gobierno, los interlocutores sociales y otras partes interesadas de una manera colaborativa e inclusiva para ayudarnos a afrontar eficazmente esta amenaza.

Queremos un futuro seguro para nuestros hijos, que son nuestro patrimonio.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. **Macedonia del Norte,** país candidato a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia** y **Türkiye**, 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 y la lucha contra el trabajo infantil, en particular en sus peores formas.

Alentamos activamente la ratificación y la aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, especialmente el Convenio núm. 182. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de desarrollar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso en este sentido.

La República Centroafricana y la Unión Europea mantienen unas relaciones estrechas y constructivas en el marco del Acuerdo de Cotonú, reforzadas por un nuevo acuerdo de asociación que reafirma nuestro compromiso común de proteger, promover y cumplir los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios democráticos, así como de reforzar el Estado de Derecho y la buena gobernanza. La República Centroafricana también es beneficiaria del régimen «Todo menos armas» de la Unión Europea para los países menos desarrollados.

El reclutamiento y la utilización de niños son inaceptables en sí mismos y dan lugar a otras graves violaciones de los derechos más fundamentales de los niños como el secuestro, el asesinato y los abusos y la violencia sexuales. La existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país no puede utilizarse nunca como argumento para justificar el reclutamiento y la utilización continuos y crecientes de niños, incluso por parte de las fuerzas armadas, tanto como combatientes como en funciones de apoyo, por muy compleja que sea la situación en el país.

De conformidad con el llamamiento del comité, instamos al Gobierno a que siga esforzándose por poner fin inmediatamente a la práctica del reclutamiento forzoso de niños por parte de las fuerzas y grupos armados del país. También pedimos al Gobierno que garantice que todos los responsables de estos actos sean investigados y procesados a fondo y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, de conformidad con el Código de Protección de la Infancia.

También reiteramos el llamamiento al Gobierno para que garantice que todos los niños retirados de los grupos y fuerzas armadas reciban programas de reinserción centrados en su rehabilitación e inserción social, a través de servicios de protección de la infancia y de una educación adecuada, con el fin de garantizar su desmovilización definitiva.

Del mismo modo, si bien reconocemos que la República Centroafricana se ha enfrentado a años de agitación política, violencia e inseguridad permanentes, y dada la magnitud de los desafíos, pedimos al Gobierno que intensifique, en línea con el Plan Nacional de Recuperación y Consolidación de la Paz (RCPCA) 2017-2023, que la Unión Europea copreside con el Primer Ministro, sus esfuerzos por mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, con especial atención a las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto. Expresamos nuestra profunda preocupación por el gran número de niños privados de educación, debido al clima de inseguridad, y recordamos que la educación desempeña un papel fundamental para evitar que los niños queden atrapados en las peores formas de trabajo.

Insistimos asimismo en la necesidad de acabar con el trabajo infantil en la sociedad. En este sentido, animamos al Gobierno a aplicar el Código de Protección de la Infancia para respetar mejor los derechos de los niños en la sociedad centroafricana.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente comprometidos con la República Centroafricana, y continuaremos nuestro compromiso en favor de los niños del país y de la educación de los niños más vulnerables, en el marco de los programas de cooperación existentes y futuros. Esperamos que el Gobierno se comprometa a poner fin inmediatamente

a la utilización de niños como combatientes o en funciones de apoyo, tanto por sus propias fuerzas armadas como por otros grupos armados del país.

Esperamos proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT.

Miembro empleadora, Colombia - Primero, considero importante manifestar el carácter prioritario que como empleadores atribuimos al Convenio, mediante el cual se pretende proteger a los niños, los miembros más importantes de la sociedad. Con la adopción de este convenio, la OIT reconoció este tema como prioritario, tanto a nivel nacional como internacional y con esta norma se busca dar 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 1 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil, entre las que se encuentran el artículo 3, *a)* que hace referencia a todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

La Comisión de Expertos indicó en su informe sobre el caso que en 2020 se confirmaron 584 casos de niños reclutados y utilizados por los grupos armados y las fuerzas armadas. Niños que fueron utilizados como combatientes y en funciones de apoyo y se les sometió a actos de violencia sexual. En ese sentido, aunque el Gobierno ha manifestado que se adoptó una ley sobre el código de protección infantil, que prevé la protección a los niños frente al reclutamiento por las fuerzas y grupos armados y también se suscribió un acuerdo político para la paz y la reconciliación en la República Centroafricana en 2019, dichos esfuerzos deben ser reforzados, para lo cual se deben tomar medidas inmediatas para investigar y sancionar en la práctica a quienes ejerzan conductas delictivas como el reclutamiento de menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados.

Solicitamos al Gobierno que se comprometa a implementar y cumplir en forma efectiva con el Convenio y la legislación recientemente aprobada 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 en conformidad la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio y se logre, con carácter urgente, la radicación de las peores formas del trabajo infantil en el país.

Miembro trabajador, Eswatini - La educación es una herramienta que ha demostrado ser muy eficaz en la lucha contra el trabajo infantil. La educación de calidad solo puede prosperar en un entorno propicio para el aprendizaje. Los actuales conflictos violentos en la República Centroafricana agravan la ya deteriorada situación de abuso de los niños y obstaculizan en gran medida el derecho de los niños a la educación. Según los informes, los niños son secuestrados, utilizados como rescate y como cebo para obtener dinero con miras a la financiación de las luchas de los rebeldes.

La violencia cataliza las peores formas de trabajo infantil y hace imposible la escolarización, ya que no se puede esperar razonablemente que los padres envíen a sus hijos a la escuela en un entorno caracterizado por la violencia. Las infraestructuras, incluidas las escuelas, resultan dañadas. Según la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, en 2020, se calcula que 1,3 millones de niños no tienen acceso a la educación debido a la inestabilidad actual.

El Gobierno debe tomar medidas concretas e inmediatas y recibir más ayuda con el fin de asignar fondos adecuados para la financiación de la educación. El país debe recibir asistencia sobre las estrategias orientadas a recaudar fondos para financiar una educación de calidad. Es necesario atender con premura la lacra de las empresas que evaden impuestos a través de flujos financieros ilícitos. Los flujos financieros ilícitos en cualquier país anulan la prestación de servicios que se espera del Estado, incluso en materia de educación.

Las acusaciones de que las milicias no estatales utilizan a los niños como soldados deben ser investigadas a fondo. Aquellos que se encuentren detrás de este grave abuso de los niños, deben ser procesados.

Miembro gubernamental, Burkina Faso - La eliminación de las peores formas de trabajo infantil es uno de los componentes esenciales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados por la OIT. Nuestro país alienta firmemente la promoción de los principios y derechos fundamentales como pilares para el fomento del trabajo decente y la consecución del objetivo de la justicia social tan importante para nuestra Organización y no escatimará esfuerzos para apoyar a cualquier Estado Miembro en esta dirección.

La información proporcionada por el Gobierno de la República Centroafricana indica que las más altas autoridades han hecho esfuerzos recientes para librar una lucha implacable contra la trata de personas, incluidas las peores formas de trabajo infantil. Hay que reconocer que la lucha contra el trabajo infantil es especialmente compleja en los países asolados por la violencia, donde las zonas bajo control de los grupos armados plantean enormes dificultades. Habida cuenta de este contexto especialmente difícil, Burkina Faso se congratula de los esfuerzos realizados por esta República hermana y la alienta encarecidamente a seguir esta dinámica.

La OIT debe, como desea la República Centroafricana, acompañar las acciones del Gobierno e invitar a otros interlocutores a apoyar los distintos procesos emprendidos. En vista de lo anterior, nuestra Comisión debe mostrar comprensión y clemencia al adoptar sus conclusiones sobre este caso individual.

Miembro trabajador, Senegal - Gracias por darme la oportunidad de hablar en nombre de los trabajadores de África Occidental.

Quisiéramos reconocer los esfuerzos de los miembros de la Comisión de Expertos y el excelente trabajo realizado sobre el tema en cuestión.

Tomamos nota con interés de las declaraciones del Gobierno sobre los esfuerzos realizados, incluida la revisión del Código del Trabajo. Sin embargo, hay que destacar que estos esfuerzos están muy por debajo de las expectativas y que un número importante de niños menores de 14 años siguen siendo utilizados como mano de obra, incluso en condiciones peligrosas, en violación del espíritu y la letra del Convenio.

Cuando no existen leyes para determinar la edad mínima para trabajar o estas son vagas los abusos se convierten en la norma y la práctica. Este es exactamente el caso de la República Centroafricana. Los niños que aún no han alcanzado la edad mínima para trabajar son utilizados como mano de obra en los campos agrícolas, la construcción, las fábricas y la omnipresente economía informal. La mayor parte de los padres, sobre todo los indigentes, explican fácilmente esta situación argumentando que envían a los niños a realizar un aprendizaje mientras son menores de edad.

El trabajo infantil socava el desarrollo socioeconómico del país y expone a los niños a un futuro incierto y precario. Como siempre hemos subrayado en esta Comisión, los niños deben estar en las aulas y no en las fábricas y talleres clandestinos.

La falta de una política y una legislación claras y bien aplicadas sobre la edad mínima debe abordarse urgentemente. Del mismo modo, hay que animar y apoyar al Gobierno para que refuerce las disposiciones relativas a la educación pública de calidad, garantizando el acceso y mejorando las tasas de finalización. Además, nos gustaría añadir que se debe establecer una estructura de inspección del trabajo bien articulada y dotada de recursos para garantizar el cumplimiento de las políticas y de la legislación destinada a determinar la edad mínima de admisión al trabajo y a erradicar el trabajo infantil. Instamos a la Comisión a actuar de forma eficaz ante el Gobierno a fin de garantizar que las medidas necesarias para combatir y eliminar el trabajo infantil se tomen lo antes posible.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza está profundamente preocupada por la situación de conflicto persistente que afecta a la República Centroafricana y por los efectos devastadores que esta tiene para toda la población. Hacemos un llamamiento a todos los portadores de armas y a los grupos armados para que respeten las disposiciones del derecho internacional y trabajen por una solución pacífica. Solo el silencio de las armas, la seguridad, la paz y la reconciliación mejorarán la situación a largo plazo.

Suiza está especialmente preocupada por el creciente reclutamiento y utilización de niños en los conflictos armados. Pedimos a todas las partes en el conflicto armado que pongan fin inmediatamente a esta práctica que no solo afecta a algunos de los miembros más vulnerables de la sociedad, sino que destruye literalmente la esperanza de un futuro mejor con todas sus consecuencias. Suiza pide al Gobierno que garantice que todos los que reclutan niños para utilizarlos en conflictos armados y actividades ilegales sean investigados a fondo, enjuiciados y castigados con sanciones efectivas.

Además, Suiza sigue muy preocupada por el gran número de niños privados de educación debido a los conflictos en curso. La educación es un derecho que debe ser garantizado. Es la base de un futuro sostenible y pacífico. Suiza pide a todos los actores que se esfuercen más por garantizar que todos los niños y niñas tengan acceso a una educación básica de buena calidad. Estos esfuerzos deben incluir también la reintegración de las víctimas del trabajo forzoso.

En conclusión, al tiempo que agradece al Gobierno la información facilitada, Suiza lo insta a seguir colaborando estrechamente con las distintas instituciones del sistema de las Naciones Unidas.

Miembro trabajador, Portugal - Me gustaría aprovechar esta oportunidad para hacer algunos comentarios sobre la conexión inherente entre el trabajo infantil, la inseguridad y la ausencia de democracia. En este informe la cruel realidad de los hechos habla por sí misma. Los trabajadores están profundamente preocupados por la situación en la República Centroafricana y por las continuas violaciones de los derechos humanos y la violencia contra los civiles por parte de los grupos armados, incluido el secuestro y el traslado de los niños reclutados para utilizarlos en el conflicto armado.

Toda la observación de la Comisión de Expertos sobre la República Centroafricana es un grito a favor de la paz y la democracia. La democracia no es un lujo de los países ricos. La democracia es el medio para conseguir las mejores soluciones para luchar contra la desigualdad y la pobreza y trabajar para conseguir la justicia social, la paz y el desarrollo para todos.

La ruptura total de la paz y la seguridad es el núcleo del colapso de la democracia y de la buena gobernanza y, en última instancia, de la pérdida de la protección de los civiles y, en esta situación deplorable, de la pérdida de la protección y los derechos de los niños. En nuestra opinión, es urgente promover y establecer la paz y la seguridad y reforzar la democracia, la buena gobernanza y el respeto de los derechos humanos. Los retos que hay que afrontar son múltiples, y todas las iniciativas que contribuyan a la prevención de conflictos y a la paz sostenible en la región son bienvenidas.

Mientras dure el conflicto es imposible garantizar que los niños puedan ir a la escuela. Nos interesa a todos que los niños tengan acceso a la educación y a la formación para evitar que la pobreza pase de una generación a otra. Es vital acabar con este círculo vicioso que afecta a las familias, a las comunidades y a las economías y obstaculiza el crecimiento de toda la nación.

Demasiados niños de la República Centroafricana se han visto privados de su derecho a la educación en este clima de inseguridad que reina en el país. Merecen un futuro adecuado con acceso a la educación, la salud y la protección social. Merecen esperanza. Necesitan un compromiso global para reducir permanentemente la inseguridad causada por el conflicto y tratar de acabar con los riesgos y las vulnerabilidades que dejan a las familias en estado de pobreza perpetua. Esto significa reforzar y apoyar los medios de subsistencia y la escolarización, así como los sistemas gubernamentales de protección social esenciales para la lucha por la erradicación y la prevención del trabajo infantil.

El diálogo social tripartito en un entorno democrático tiene un papel clave en este sentido, aportando las medidas adecuadas para promover el progreso social y erradicar todas las formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Malí - Quisiera agradecer a mis colegas gubernamentales de la República Centroafricana la claridad y la pertinencia de las respuestas que han dado, pero también mostrarles todo nuestro apoyo. De hecho, las medidas ya adoptadas y las previstas por el Gobierno son prueba suficiente de su determinación de erradicar las peores formas de trabajo infantil, a pesar de las dificultades políticas, de seguridad y sanitarias a las que se enfrenta. Para concluir, quisiera decir que nuestro Gobierno sigue convencido de que el Gobierno centroafricano podrá hacer frente a los desafíos, en particular mediante la elaboración y adopción, en un futuro muy próximo, en colaboración con la OIT, de un plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Dada la difícil situación de la República Centroafricana, se necesita urgentemente un enfoque multidimensional para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Como se señala en el informe de la Comisión de Expertos, la principal responsabilidad de acabar con el reclutamiento forzoso de niños por parte de los grupos armados recae en el Gobierno. Sencillamente, debe hacer más por aplicar la penalización por el Código de Protección Infantil del reclutamiento y la utilización de niños por parte de las fuerzas y grupos armados activos en el país.

Al mismo tiempo, no debemos pasar por alto el papel del sector privado en la financiación continua de los grupos rebeldes armados, especialmente en lo que se refiere al comercio internacional de diamantes. En virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se supone que las empresas deben aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos para garantizar que sus operaciones comerciales y sus cadenas de suministro no están relacionadas con abusos de los derechos humanos como los que se producen en la República Centroafricana. Sin embargo, en la práctica, muy pocas empresas internacionales están a la altura de estas Directrices y demasiadas siguen haciendo negocios como siempre.

En consecuencia, es fundamental que todos los Gobiernos, incluido el de la República Centroafricana, establezcan leyes y prácticas que exijan a las empresas con sede o domicilio en su país la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus operaciones comerciales. Con respecto al comercio internacional de diamantes, pedimos a todos los Estados que adopten leyes que exijan a las empresas que investiguen e informen públicamente sobre sus cadenas de suministro de minerales de acuerdo con las normas internacionales, como la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.

En conclusión, la lucha contra las peores formas de trabajo forzoso en la República Centroafricana requiere un enfoque multifacético que incluya la responsabilización del sector privado por su papel en la financiación del conflicto armado. El Gobierno debe adoptar una política obligatoria de diligencia debida en materia de derechos humanos con mecanismos eficaces de aplicación para incentivar una mayor acción empresarial a fin de eliminar los diamantes y minerales conflictivos de las cadenas de suministro mundiales.

Miembro gubernamental, Gabón - Gabón tiene el honor de tomar la palabra ante esta asamblea para apoyar la respuesta dada por la República Centroafricana a las observaciones de la Comisión de Expertos.

De hecho, al igual que su país hermano, la República Centroafricana, el Gabón, que ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio núm. 182, comprende la complejidad de la situación en la República Centroafricana, en particular teniendo en cuenta la situación política y social en ese país.

En consecuencia, el Gabón anima a la República Centroafricana a continuar e intensificar sus esfuerzos y solicita a la Comisión que preste especial atención y se muestre comprensiva en lo que respecta a la cuestión del trabajo infantil en la República Centroafricana, en particular teniendo en cuenta los esfuerzos realizados a pesar del contexto especialmente hostil. Además, el Gabón solicita a la OIT y a otros socios del desarrollo que proporcionen a la República Centroafricana un apoyo multifacético para alcanzar sus objetivos de protección de la infancia de acuerdo con las disposiciones del Convenio.

Miembro gubernamental, Camerún - Camerún agradece a la República Centroafricana las detalladas respuestas que ha proporcionado a la Comisión y considera que de la presentación del Gobierno se desprende que, a pesar de la compleja situación que atraviesa el país desde hace algunos años, no ha escatimado esfuerzos para hacer de la lucha contra el trabajo infantil y la trata de personas su leitmotiv.

La ratificación universal del Convenio sitúa a la República Centroafricana entre los países que han ratificado este instrumento fundamental, demostrando así su determinación de erradicar el trabajo infantil de su territorio. Muy consciente de que hay que acabar por todos los medios con las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno ha creado un comité nacional de lucha contra la trata de personas bajo la autoridad directa de Su Excelencia, el Presidente de la República Centroafricana. Esto demuestra la importancia que este país concede al más alto nivel a la lucha contra el trabajo infantil y la trata de personas.

Además, en 2022, la República Centroafricana adoptó una estrategia nacional para combatir la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina. El Gobierno del Camerún se congratula de que la República Centroafricana haya solicitado el apoyo técnico de la OIT para la elaboración de un plan nacional para la eliminación de las

peores formas de trabajo infantil, en consonancia con las resoluciones de las distintas conferencias mundiales sobre la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Toda la información que el Gobierno ha presentado a la Comisión pone de relieve el compromiso del país de retirar a los niños del trabajo infantil y de los grupos armados a fin de erradicar completamente el trabajo infantil de su territorio.

En conclusión, el Gobierno del Camerún pide a la República Centroafricana, por un lado, que continúe con las medidas adoptadas y, por otro, que coopere estrechamente con la OIT para la continuación, la finalización y el éxito de este proceso.

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo, del Empleo, de la Protección social y de la Formación profesional - Quisiera agradecer una vez más a la OIT que haya dado al Gobierno de la República Centroafricana la oportunidad de expresar su opinión sobre las observaciones de la Comisión de Expertos. Agradecemos a todos los oradores, a todos los países y a los interlocutores sociales sus valiosas aportaciones y recomendaciones, que reforzarán la convicción de nuestro Gobierno de seguir esforzándose por promover los derechos humanos y combatir las peores formas de trabajo infantil. Hemos tomado nota de ello. El Gobierno centroafricano cree en la OIT, y nos ocuparemos de todo lo que se ha planteado y continuaremos nuestros esfuerzos.

Se han producido progresos significativos. El Gobierno ha identificado los elementos fundamentales que permitirán la aplicación efectiva de este Convenio. Ha podido determinar que se necesitan más jueces a nivel del Tribunal de Trabajo y de la Inspección de Trabajo; en la actualidad no hay suficientes, y de los que hay, muchos se jubilarán. Se está aplicando un plan de acción para formar y para reforzar las competencias a fin de lograr un mayor control en lo que respecta a los convenios. Una vez más, solicitamos la ayuda de la OIT en relación con la necesidad de apoyo de los especialistas en normas. Otro apoyo que el Gobierno ha puesto en marcha es la adhesión a la Alianza 8.7 como país pionero. Esta adhesión fue comunicada a la oficina de Kinshasa y la semana pasada recibimos la información de que era un hecho. Podremos organizar un taller estratégico y un plan de acción que nos permitirán apoyar la Declaración de Abidján y la Declaración de Durban. Se trata de una prioridad para la OIT y también para el país.

Me gustaría hacer mi contribución, como primera autoridad del Ministerio de Trabajo. En cuanto a la cuestión de las memorias, quisiera pedir el apoyo de la OIT para que haya un especialista en normas que ayude al país en lo que respecta a la presentación de memorias. El país ha atravesado crisis, como ustedes saben. Se ha puesto en marcha un nuevo equipo. Es necesario reforzar este nuevo equipo y un especialista en normas para apoyar a la República Centroafricana será de gran ayuda. Esta es mi petición para la aplicación efectiva del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales, los miembros empleadores quieren agradecer de nuevo al Gobierno la información adicional presentada sobre el caso. Como hemos dicho antes, esta información nos parece muy prometedora. Acogemos con satisfacción el hecho de que la República Centroafricana se haya unido a la Alianza 8.7 pero, dada la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno y la existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país, creemos que este caso sigue exigiendo un fuerte compromiso político y una asociación estratégica para poner en práctica estrategias sostenibles que impliquen a todas las partes interesadas. También nos gustaría agradecer a todos los delegados su participación y su entendimiento. En general, en la República Centroafricana, la crisis global se ha visto ciertamente exacerbada por los conflictos armados

y la crisis humanitaria, lo que ha hecho aumentar los niveles de pobreza de las familias y, por tanto, las ha convertido en más vulnerables a las peores formas de trabajo infantil.

Nos enfrentamos a la amenaza de revertir años de progreso en la lucha contra el trabajo infantil y los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial oponerse a este tipo de trabajo y desalentarlo, así como aunar esfuerzos para prevenirlo y eliminarlo, especialmente las peores formas de trabajo infantil. Los miembros empleadores se congratulan de los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer frente a este persistente y grave problema. A la luz del debate, queremos recomendar al Gobierno que intensifique sus esfuerzos en materia de prevención, retirada, rehabilitación e integración social de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados y que ponga fin a esta práctica, así como que informe sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se beneficien de los programas de rehabilitación e integración social. El Gobierno también debería garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos firmes y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias, e informar sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y condenas impuestas en cumplimiento del Código de Protección Infantil. Además, nos gustaría recomendar que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños; y que informe sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de asistencia, permanencia y abandono escolar.

Por último, animamos al Gobierno a solicitar más asistencia técnica para aumentar la capacidad de los mandantes con el fin de aplicar estrategias eficaces y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en la República Centroafricana.

Miembros trabajadores - Agradecemos a la representante del Gobierno la información que pudo proporcionar durante el debate y la información escrita que efectivamente se facilitó, en contra de lo que afirmé incorrectamente en mi discurso de apertura. No obstante, lamentamos que la información escrita se haya enviado con retraso. También agradecemos a los oradores sus aportaciones.

Lo hemos dicho antes y lo volveremos a decir: no se puede negar que existe la voluntad política de abordar las cuestiones que hemos debatido hoy. Pero el problema radica en poner en práctica estos compromisos políticos.

Tras años de interpelación a las autoridades gubernamentales sobre estas cuestiones por parte de diversas instituciones internacionales, debemos seguir lamentando que se continúe utilizando a los niños en el conflicto armado de la República Centroafricana, tanto por parte de las fuerzas armadas oficiales como de los diversos grupos armados implicados en el conflicto. Esta situación provoca una gran vulnerabilidad en los niños afectados y los expone a nuevas y graves violaciones de sus derechos, en total contravención del Convenio. Y lo que es más grave, este fenómeno parece que se está agravando en los últimos años.

El impacto del conflicto armado del país sobre el acceso a la educación es devastador, tanto para los niños reclutados por la fuerza en el conflicto como para los demás niños, ya que un número considerable de niños se ven privados de educación.

Por lo tanto, debemos instar firmemente al Gobierno a que tome medidas firmes e inmediatas con carácter de urgencia para garantizar la prohibición y la eliminación efectiva del reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados. Para ello, nos unimos a la Comisión de Expertos para pedir al Gobierno que continúe y redoble sus esfuerzos para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por parte de las fuerzas y grupos armados del país. También pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y

eficaces para garantizar que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que recluten a niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados sean investigadas y enjuiciadas enérgicamente y que se impongan penas suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica. El Gobierno proporcionará información sobre el número de investigaciones y procesamientos realizados y condenas impuestas a este respecto y facilitará una copia del Código de Protección Infantil a la Comisión de Expertos.

Con el fin de proteger a los niños del reclutamiento forzoso en los conflictos armados, el Gobierno se asegurará de intensificar sus esfuerzos y de adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a una educación básica y de calidad para todos los niños de la República Centroafricana, especialmente en las zonas afectadas por el conflicto armado. El Gobierno también prestará especial atención a la situación de las niñas.

Para poder hacer un seguimiento de la situación, el Gobierno facilitará información sobre las medidas concretas adoptadas en este ámbito, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono en los niveles primario y secundario.

Por último, el Gobierno adoptará medidas apropiadas y con plazos definidos para garantizar la retirada de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados, así como su rehabilitación e integración social. También velará por que todos los niños retirados de los grupos y fuerzas armadas sigan programas de reintegración. Aunque el Gobierno ya ha proporcionado alguna información a este respecto, se asegurará de que esta información se transmita a la Comisión de Expertos, también con respecto al número de niños que se han beneficiado de la rehabilitación y la integración social.

Para llevar a cabo todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT y a presentar una memoria completa a la Comisión de Expertos antes de su reunión de 2022.

También pedimos al Gobierno que colabore plenamente con cualquier iniciativa desarrollada por la OIT en colaboración con otros órganos de tratados de las Naciones Unidas para una rápida resolución de las graves violaciones de los derechos de los niños en la República Centroafricana.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien reconoció la complejidad de la situación imperante en el país y la presencia de grupos armados y del conflicto armado en el país, la Comisión lamentó profundamente la situación actual en la que las fuerzas armadas y los grupos armados reclutan y utilizan a los niños como combatientes y en funciones de apoyo, lo que también da lugar a otras violaciones graves de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

La Comisión también tomó nota con profunda preocupación de la situación de los niños, especialmente de las niñas, que se ven privados de educación, debido al impacto de la crisis política y de seguridad que prevalece en el país.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y poner fin, en la ley y en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños en las fuerzas armadas y los grupos armados;**
- **intensificar sus esfuerzos en materia de prevención, retirada, rehabilitación e inserción social de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados, incluso mediante programas de sensibilización y reinserción;**
- **informar sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se han beneficiado de los programas de rehabilitación e inserción social;**
- **garantizar la realización de investigaciones exhaustivas y el enjuiciamiento enérgico de todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas y los grupos armados, y la imposición de penas suficientemente eficaces y disuasorias en la ley y en la práctica;**
- **informar sobre el número de investigaciones realizadas y de procesamientos y condenas aplicadas en cumplimiento del Código de Protección del Niño y proporcionar una copia del mismo a la Comisión de Expertos;**
- **intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a una enseñanza básica gratuita y de calidad para todos los niños, especialmente las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto;**
- **informar sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de asistencia, finalización y abandono escolar de los niños;**
- **desarrollar un plan de acción multidisciplinar con plazos determinados, con la asistencia técnica de la OIT y en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras organizaciones pertinentes de la sociedad civil. Además, coordinar con otros organismos de las Naciones Unidas con competencias y conocimientos pertinentes, incluido el UNICEF, y**
- **solicitar más asistencia técnica de la OIT para avanzar hacia la plena erradicación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio, y aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos para ayudar a lograr ese objetivo.**

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, con la información pertinente sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Anexo I

Cuadro de las memorias debidas en 2021 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 10 de junio de 2022)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 877, 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

Belice — **22 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 13 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 19, 29, 87, 88, 98, 105, 135, 138, 141, 150, 151, 154
- 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 100, 111, 115, 140, 144, 155, 156, 182

Botswana — **4 memorias solicitadas**

(Párrafos 72 y 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182

Congo — **16 memorias solicitadas**

(Párrafo 72)

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 87
- 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 149, 150, 152, 182, (185), (MLC), (188)

Djibouti — **26 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 16 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 71, 81, 87, 88, 94, 96, 98, 100, 108, 111, 122, 125, 126, 144, MLC
- 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 18, 19, 24, 29, 37, 38, 105, 138, 182

Etiopía — **10 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 88, 105, 138, 158, 159, 181, 182, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 2

Ghana — **12 memorias solicitadas**

- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 111, 144, 149, 182, MLC
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100, 151

Guyana — **21 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 94, 97, 98, 100, 105, 111, 129, 135, 138, 139, 140, 141, 144, 149, 151, 172, 182, 189

Hungría — **9 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 98, 129, 135, 141, 144, 151, 154

India — **5 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 141, 144, MLC

Islandia — **8 memorias solicitadas**

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 129, 144, 187
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC

Jamaica — **6 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 144, (189)

Jordania — **5 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 98, 135, 144
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 142

Kenya — **9 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 8 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 98, 129, 135, 141, 144, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 142

Luxemburgo — **36 memorias solicitadas**

- 35 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 3, 12, 13, 14, 19, 26, 30, 81, 87, 98, 102, 115, 119, 120, 121, 127, 129, 130, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 183, 184
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 150

Madagascar — **34 memorias solicitadas**

(Párrafos 72 y 73)

- 13 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 143, 151, 154, 181, 182, 189
- 21 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 95, 117, 118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 144, 159, 171, 173, 185

Marruecos — **26 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 45, 52, 81, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 119, 129, 131, 136, 144, 150, 162, 176, 183, 187

Mongolia — **8 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 103, 144, 155, 176, 181, MLC

Nigeria — **16 memorias solicitadas**

- 15 memorias recibidas: Convenios núms. 19, 26, 45, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 100, 111, 144, 155, 159, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185

Países Bajos - Sint Maarten — **15 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 88, 94, 95, 101, 106, 118, 122, 144

República Democrática del Congo — **9 memorias solicitadas**

(Párrafos 72 y 80)

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 94, 105, 117, 138, 144, 182
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 158

República Unida de Tanzanía — **7 memorias solicitadas**

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 111, (185), MLC
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 137, 152

Samoa — **4 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 144, MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111

Santo Tomé y Príncipe — **10 memorias solicitadas**

(Párrafos 75, 77 y 80)

- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 100, 105, 138, 182, (183)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 111

Serbia — **6 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 97, 100, 111, 143, 156, 184

Sri Lanka — **5 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 110, 111, (MLC)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 100

Sudán del Sur — **7 memorias solicitadas**

(Párrafo 72)

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 29
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 98, 100, 105, 111, 138, 182

Suriname — **3 memorias solicitadas**

(Párrafo 80)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 138

Túnez — **6 memorias solicitadas**

(Párrafos 75, 77 y 80)

- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 113, 114, (MLC)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185

Viet Nam — **7 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 88, 98, 100, 111, 159, MLC

Total general

Se ha solicitado un total de 1 865 memorias (artículo 22), de las cuales se recibieron 1 383 (74,16 por ciento)

Se ha solicitado un total de 141 memorias (artículo 35), de las cuales se recibieron 139 (98,58 por ciento)

Anexo II

Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados
(artículo 22 de la Constitución)

Memorias recibidas hasta el 10 de junio de 2022

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 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 de 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de solo cinco convenios							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 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 de 2009 y marzo de 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 de 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 109.ª reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias							
2020	1796	394	21,9%	712	39,6%	768	42,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años							
2021	1865	747	40,0%	1230	65,9%	1383	74,2%