

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 22 de mayo de 2023

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la oportunidad, si así lo desean, de proporcionar información escrita a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

Camboya (ratificación: 1999)

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

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito, así como copias de la Ley de Enmienda del Código Penal, 2018, Código de Procedimiento Penal y la Ley de Prisiones.

El Reino de Camboya, como reflejo de su decidido compromiso de abolir el trabajo forzoso y obligatorio dentro de su jurisdicción, ha ratificado debidamente el Convenio núm. 105. Esta ratificación subraya la firme determinación del Reino de erradicar tales prácticas en toda la nación. Esta ratificación subraya la firme determinación del Reino de erradicar tales prácticas en toda la nación. En aras de la adhesión diligente a este compromiso, el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) está empeñado en dilucidar la aplicación del Convenio en Camboya, como se expone a continuación.

Garantizar que no se imponga trabajo obligatorio a las personas que expresen opiniones políticas o contrarias al sistema establecido.

Deseamos subrayar el hecho de que todos los ciudadanos camboyanos gozan de libertades inviolables, incluido el derecho a expresar pacíficamente sus opiniones y a participar en actividades políticas. Tales libertades están salvaguardadas por la Constitución del Reino de Camboya, así como por las leyes y reglamentos que la acompañan. Por lo tanto, es importante reafirmar que, en el ordenamiento jurídico de Camboya, no existen medidas punitivas para las personas que expresan pacíficamente sus opiniones políticas, incluidos los miembros de la oposición, los defensores de los derechos humanos y los periodistas, siempre que tales actos no vulneren los derechos de los demás de acuerdo con los límites establecidos por las leyes y reglamentos vigentes.

La Constitución reconoce y defiende inequívocamente los derechos humanos consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos relativos a los derechos humanos, los derechos de la mujer y

los derechos del niño. Como se establece en el artículo 36 de la Constitución, los ciudadanos jemer, independientemente del género, tienen derecho a buscar cualquier empleo, en función de sus capacidades y de las necesidades de la sociedad.

En cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, la Ley del Trabajo de Camboya (artículo 15) prohíbe inequívocamente el trabajo forzoso u obligatorio, en consonancia con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Esta disposición se aplica a todas las personas, incluidos los trabajadores domésticos y agrícolas.

De conformidad con los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos, expuestos en la Resolución 45/111 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1990, se han implementado condiciones que permiten a los reclusos ejercer un empleo remunerado. Con esta medida se fomenta la reincorporación de los reclusos al mercado laboral y se contribuye a su propio sustento económico y al de sus familias; y estos principios han sido consagrados en la legislación nacional, concretamente en la Ley de Prisiones.

El trabajo penitenciario es principalmente un proceso de rehabilitación destinado a facilitar la reinserción de los reclusos en la sociedad. De acuerdo con la Ley de Prisiones de 2011 (artículos 68 y 69), los condenados con bajo nivel de riesgo social que posean las capacidades físicas necesarias pueden ser llamados a realizar trabajos como parte de la rutina diaria de la prisión, o para realizar tareas en beneficio de la comunidad o participar en la industria penitenciaria, la artesanía penitenciaria y la industria agrícola penitenciaria. Este tipo de empleo no se asigna en función de la oposición política, la defensa de los derechos humanos o la actividad periodística, y las medidas de seguridad se aplican con diligencia.

El Gobierno afirma continuamente su compromiso con los principios consagrados en la Constitución del Reino de Camboya, así como en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y diversos instrumentos de derechos humanos. Todos los camboyanos, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen, nacionalidad, clase socioeconómica o posesión, son iguales ante la ley.

El MLVT nunca ha encontrado casos de personas condenadas a trabajos forzados en prisión por motivos de oposición política, defensa de los derechos humanos o actividad periodística. El MLVT está dispuesto a cooperar con las autoridades pertinentes para tomar medidas rápidas en caso de que se le informe de tal suceso. Además, no se ha descubierto ninguna prueba tangible que indique que el trabajo penitenciario se esté utilizando como medio de castigar a aquellos individuos que expresan opiniones políticas o disienten del sistema establecido. El MLVT, por lo tanto, invita a la OIT y a las partes interesadas a proporcionar información detallada si surgiera alguna prueba.

Información relativa al proyecto de ley sobre ciberdelincuencia y a la Ley de modificación del Código Penal

En lo que respecta a la formulación del proyecto de ley sobre ciberdelincuencia, el Ministerio del Interior se ha comprometido firmemente a respetar la Constitución y las leyes del Reino de Camboya. El empeño se basa en un firme reconocimiento de los derechos humanos consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos relativos a los derechos humanos, los derechos de la mujer y los derechos del niño. A este respecto, un grupo de trabajo específico ha convocado una reunión de estudio, con la participación de un equipo técnico del Ministerio de Interior, y ha organizado un retiro técnico interministerial en el que participaron representantes del Ministerio de Justicia, el Ministerio de Correos y Telecomunicaciones, el Ministerio de Información, el Ministerio de Industria, Ciencia, Tecnología e Innovación y el Ministerio de

Comercio. Este proceso colaborativo ha facilitado el avance de esta iniciativa. Mientras tanto, el proyecto de ley sobre ciberdelincuencia está siendo deliberado con todas las partes interesadas, y se está realizando un esfuerzo concertado para integrar y armonizar las aportaciones de todas las partes a fin de garantizar la eficacia, eficiencia, pertinencia y coherencia de la ley.

Prohibición del trabajo forzoso como sanción por huelgas pacíficas

Con respecto a los casos relativos a los Sres. Van Narong y Pel Voeun, aún se encuentran en proceso de apelación. Es importante señalar que tanto el Sr. Van Narong como el Sr. Pel Voeun están en situación de empleo activo, lo que invalida cualquier presunto encarcelamiento.

En cuanto a la detención de dirigentes sindicales en los casinos, el MLVT se ve obligado a aclarar que la huelga llevada a cabo por los dirigentes sindicales en cuestión incumplía los requisitos jurídicos para el ejercicio del derecho de huelga. De hecho, organizar una huelga es un derecho de los trabajadores, pero es necesario que se cumplan ciertas condiciones legales antes de que pueda llevarse a cabo una acción de este tipo. Estas condiciones implican que el Consejo de Arbitraje (CA) no dicte o notifique su decisión dentro del plazo legalmente establecido, y que se produzca una objeción a un laudo arbitral no vinculante. Es crucial señalar que estas condiciones no se cumplieron en este caso.

En consecuencia, el 16 de diciembre de 2021, el Tribunal de Primera Instancia de Phnom Penh dictó una sentencia provisional en la que se afirmaba que el conflicto laboral colectivo de NagaWorld debía someterse al procedimiento y al mecanismo del CA. El Tribunal dictaminó además que cualquier nueva demanda que no hubiera sido sometida aún al arbitrio del CA, no podía ser considerada como causa válida para una huelga, como se especifica en la Ley del Trabajo. Sin embargo, a pesar de esta sentencia, los trabajadores despedidos iniciaron su huelga a las puertas de NagaWorld.

Tras ser acusados en virtud de los artículos 494 (incitación) y 495 (incitación al delito) del Código Penal, los antiguos empleados de NagaWorld fueron considerados responsables de sus actos y posteriormente detenidos. Esta acción legal se justificó por el hecho de que su participación en la huelga, considerada ilegal, había provocado alteraciones sustanciales del orden y la seguridad públicos.

Posteriormente se efectuaron otras detenciones al considerarse que estos individuos estaban poniendo en peligro el derecho a la vida de otras personas en el contexto de la pandemia de COVID-19. Esta medida se justificó por la negativa de estos individuos a someterse a las medidas preventivas contra la COVID-19 impuestas por el Gobierno, en particular la omisión de las pruebas rápidas y el incumplimiento de los protocolos de distanciamiento social durante la huelga. En total, las infracciones condujeron a la detención de 11 huelguistas.

En respuesta, estos individuos escribieron una carta al MLVT, solicitando la intervención de este organismo por medios jurídicos para garantizar su libertad bajo fianza. Además, prometieron cumplir estrictamente las directrices sanitarias, desistir de obstruir los análisis de muestras para la prueba de COVID-19 y abstenerse de cualquier reunión o manifestación que pudiera comprometer el orden público, la paz y la seguridad, como parte de sus esfuerzos por resolver amistosamente el conflicto laboral.

De acuerdo con su petición, y tras recibir asistencia jurídica del MLVT y del Ministerio de Justicia, el Tribunal de Primera Instancia de Phnom Penh dictó sentencia el 14 de marzo de 2022. El Tribunal ordenó la libertad bajo fianza de los antiguos trabajadores, atendiendo así a sus peticiones.

El caso relativo a los dirigentes de la Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores detenidos resulta actualmente ambiguo debido a la insuficiente información sobre su empleador. Por ello, el MLVT invita a la OIT y a las partes interesadas pertinentes a compartir información detallada que facilite la adopción de medidas adecuadas.