



► Actas

4B

Conferencia Internacional del Trabajo - 111.^a reunión, Ginebra, 2023

Fecha: 17 de julio de 2023

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 y sobre la situación de ciertos países

Índice

	Página
I. Discusión sobre el Estudio General <i>Alcanzar la igualdad de género en el trabajo</i>	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.....	57
III. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	76
Afganistán (ratificación: 1969).....	76
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	76
Armenia (ratificación: 1994)	93
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	93
Camboya (ratificación: 1999)	113
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	113
Camerún (ratificación: 1970)	140
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	140

Costa Rica (ratificación: 1966)	158
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	158
El Salvador (ratificación: 1995).....	186
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	186
Filipinas (ratificación: 1953).....	213
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	213
Gabón (ratificación: 2014)	247
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)	247
Guatemala (ratificación: 1952).....	259
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	259
Guinea-Bissau (ratification: 1977)	293
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	293
Indonesia (ratificación: 1957).....	308
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	308
Italia	335
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)	
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1981)	335
Líbano (ratificación: 1977).....	358
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	358
Liberia (ratificación: 1962)	385
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	385
Macedonia del Norte (ratificación: 1991)	405
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	405
Madagascar (ratificación: 1960).....	415
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	415
Nepal (ratificación: 2002)	426
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	426

Nicaragua (ratificación: 1967)	447
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	447
Nicaragua (ratificación: 1967)	468
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	468
Nigeria (ratificación: 2002).....	487
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	487
Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951).....	512
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	512
Perú (ratificación: 1960).....	527
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	527
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (ratificación: 1949).....	556
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	556
Turkmenistán (ratificación: 1997)	580
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	580

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2022 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 16 de junio de 2023) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	603
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 16 de junio de 2023) (artículo 22 de la Constitución)	606

I. Discusión sobre el Estudio General

Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día que es la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo* y que se basa en varios convenios: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

Quisiera recordar a la Comisión que, de acuerdo con sus métodos de trabajo, ya hemos establecido los tiempos de los turnos de palabra para la discusión del Estudio General, que me permito compartir con ustedes: 20 minutos para los portavoces de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, 12 minutos para los grupos gubernamentales, 5 minutos para los demás Estados Miembros y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores. Invito a los dos Vicepresidentes a formular sus declaraciones introductorias.

Miembros trabajadores - La presente discusión del Estudio General nos brinda la oportunidad de profundizar en un tema del que se ocupan los instrumentos normativos de la OIT, así como de proporcionar una visión general de los mismos y considerar las iniciativas que, como mandantes de la OIT, podemos adoptar para reforzar la eficacia de estos instrumentos y promover su universalidad. El tema de este año es la igualdad de género, un elemento esencial de la labor de la OIT.

La igualdad de género también es un punto fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Más concretamente, el Estudio General de este año abarca el Convenio núm. 111, el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, así como la Recomendación núm. 111, la Recomendación núm. 165 y la Recomendación núm. 191, que los acompañan. Estos instrumentos tratan, respectivamente, de la discriminación, los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad.

A lo largo de los años, muchos países han reconocido que la noción de discriminación de género abarca un espectro muy amplio de situaciones, como la discriminación basada en el sexo, la maternidad y el embarazo, en las aptitudes y capacidades físicas, mentales y profesionales atribuidas a uno u otro sexo o género, en el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la orientación sexual y la identidad de género. En resumen, se trata de un enfoque verdaderamente integrador de la noción de discriminación por motivos de género.

Una observación importante de la Comisión de Expertos es que todos estos instrumentos están interconectados e incluso son interdependientes.

Aunque el Estudio General se limita a estos seis instrumentos, la Comisión de Expertos también señala acertadamente que muchas otras normas de la OIT también abordan cuestiones relativas a la igualdad de género. En el apartado 5 del Estudio General se ofrece un panorama completo al respecto.

Todo ello demuestra la necesidad de un enfoque transversal de la cuestión de la igualdad de género. Por ejemplo, si hablamos de reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, sería erróneo pensar que el único instrumento para lograr este objetivo es el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La aplicación efectiva de los Convenios núms. 156 y 183 también puede contribuir a ello, ya que la protección de la maternidad y la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género y reducir así las diferencias salariales.

El Estudio General nos permite elaborar un inventario de los ámbitos pendientes en los que hay que trabajar para alcanzar plenamente la igualdad, y son muchos.

Todas estas iniciativas deben formar parte de una política nacional coherente de lucha contra la discriminación. La evaluación y el seguimiento continuos de esta política nacional son esenciales para garantizar su eficacia y realizar los ajustes necesarios.

Como señala acertadamente la Comisión de Expertos, el desarrollo de herramientas estadísticas y de recopilación de datos es crucial para realizar este seguimiento y revisión de las políticas nacionales. Permite determinar objetivamente la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación, así como subsanar las posibles deficiencias.

Por último, creo que es importante subrayar que la lucha contra la discriminación de género es una responsabilidad compartida por todos los mandantes de la OIT. La igualdad de género es un valor fundamental que se encuentra en el corazón del mandato de la OIT.

Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel protagonista en la aplicación de los instrumentos contra la discriminación y en la formulación, evaluación y revisión de las políticas nacionales de fomento de la igualdad.

Redunda en interés de todos que los Estados Miembros, las empresas y las organizaciones sindicales trabajen a fondo para desarrollar un entorno propicio a la consecución de la igualdad de género, sobre todo mediante la adopción de medidas concretas y proactivas. El Estudio General nos proporciona un excelente catálogo para trabajar en pos de este objetivo.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - Ninguna sociedad del mundo puede afirmar que esté exenta de discriminación. La discriminación es un fenómeno universal y en constante evolución que requiere atención y medidas constantes. La discriminación no siempre es evidente. Puede ser sutil y pernicioso, pero tiene efectos igualmente devastadores sobre la igualdad de oportunidades de las mujeres. Este es un aspecto que la Comisión de Expertos ha destacado claramente, al tiempo que observa que el concepto de discriminación indirecta todavía no está claro ni se reconoce plenamente en algunos países. La discriminación indirecta suele ser el resultado de la interacción entre conductas aparentemente neutras y barreras estructurales que llevan a resultados desiguales. Estas barreras estructurales pueden estar vinculadas a estereotipos de género o a fenómenos como la segregación profesional. Por ejemplo, los niveles de salario mínimo en sectores u ocupaciones en los que predominan las mujeres siguen siendo significativamente más bajos que en otros ámbitos. La eliminación de la discriminación directa es esencial, pero no suficiente para garantizar la igualdad sustantiva y cerrar las brechas de género persistentes. Por lo tanto, si queremos alcanzar la igualdad de género, es esencial eliminar las formas de discriminación tanto directas como indirectas mediante definiciones claras, marcos jurídicos sólidos y prohibiciones firmes. También debe prestarse especial atención a la discriminación múltiple e interseccional. Cuando las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e

interseccional tiende a agravar y exacerbar las desigualdades existentes. Este puede ser el caso típico de las mujeres y niñas afrodescendientes, las mujeres y niñas con discapacidad, las mujeres de zonas rurales y las mujeres indígenas. Del mismo modo, las mujeres migrantes o extranjeras, las refugiadas y las pertenecientes a grupos minoritarios pueden experimentar formas múltiples e interseccionales de discriminación. Como ha recordado la Comisión de Expertos, no es la suma, sino el vínculo inextricable entre dos motivos de discriminación lo que crea una desventaja única.

Para abordar la discriminación múltiple se requieren diversos enfoques jurídicos, como reconocer plenamente el fenómeno en la legislación, permitir las denuncias de discriminación por motivos combinados y garantizar una protección y reparación efectivas en estos casos. Con demasiada frecuencia, las mujeres siguen teniendo más probabilidades que los hombres de trabajar en la economía informal, a menudo por cuenta propia, en formas atípicas de empleo o en sectores u ocupaciones considerados tradicionalmente «femeninos», como el trabajo doméstico. Las trabajadoras extranjeras y migrantes corren especial peligro. La Comisión de Expertos también subraya que, en ocasiones, las trabajadoras se ven obligadas a elegir empleos en que se les ofrece la posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares o en los que se sienten más protegidas contra la violencia y el acoso, y tienden a permanecer en estos empleos. Estas realidades atrapan a las mujeres en un círculo vicioso. Como consecuencia de la segregación profesional, las mujeres se ven constreñidas a trabajos poco cualificados, con salarios más bajos, peores condiciones laborales y menos perspectivas profesionales. Asimismo, tienen un acceso más limitado a la cobertura de la seguridad social, lo que pone en peligro sus ingresos y su acceso a los servicios sanitarios y de prestación de cuidados a largo plazo y las expone a un riesgo significativamente mayor de pobreza en la vejez.

Como mandantes de la OIT comprometidos con la puesta en práctica de la igualdad de género, no podemos aceptar que ocupaciones y sectores económicos enteros sigan excluidos del ámbito de protección. Los Estados Miembros deben adoptar las medidas necesarias para ampliar los derechos y la protección, en particular, la cobertura de la seguridad social, a todos los trabajadores, independientemente de los tipos de empleos, sectores u ocupaciones, de la situación laboral o de las modalidades de trabajo. Además, deben tomarse medidas concretas para reducir la diferencia entre la cobertura legal y el acceso real a los derechos y la protección, que afectan especialmente a las mujeres en estos sectores y ocupaciones.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - La discriminación en el empleo y la ocupación tiene repercusiones perjudiciales en la salud y el bienestar de los trabajadores. La discriminación en el lugar de trabajo debe considerarse una forma inaceptable de violencia contra los trabajadores y su eliminación debe figurar entre las prioridades transversales de los países en todas sus políticas nacionales. En este sentido, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una pieza fundamental en cualquier estrategia para lograr la igualdad de género. La Comisión de Expertos recuerda que el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 190 se refuerzan mutuamente y, por lo tanto, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es esencial garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, hasta la fecha solo 27 países han ratificado el Convenio núm. 190. Los Estados Miembros de la OIT pueden y deben hacerlo mejor si se toman en serio la lucha eficaz contra todos los aspectos de la discriminación de género.

Las mujeres de todo el mundo siguen enfrentándose a obstáculos que les impiden incorporarse y permanecer en el mercado laboral y alcanzar su pleno potencial en el trabajo desde el momento en que buscan su primer empleo hasta que se jubilan. A pesar de los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para combatir la discriminación de género, las

diferencias entre hombres y mujeres no se han reducido de forma significativa desde hace más de veinte años. La brecha laboral entre hombres y mujeres se sitúa en el 27,9 por ciento, solo un 2 por ciento menos que hace veintisiete años, y la brecha salarial global entre hombres y mujeres ronda el 19 por ciento.

La Comisión de Expertos también destaca el impacto del embarazo y la maternidad en el empleo y la remuneración de las mujeres. Lejos de disminuir, la brecha salarial por motivo de maternidad ha aumentado un 38,4 por ciento entre 2005 y 2015. Estas alarmantes estadísticas no hacen sino confirmar que las trabajadoras siguen enfrentándose a enormes dificultades en materia de empleo. Con demasiada frecuencia, los marcos nacionales para la igualdad de género no ofrecen una protección adecuada a las mujeres. La Comisión de Expertos ha detectado importantes deficiencias, sobre todo en lo que respecta a la protección de la maternidad. Las mujeres siguen estando expuestas a prácticas discriminatorias en la contratación, incluido el uso de pruebas de embarazo, y a que se les pregunte sobre sus planes de tener hijos. A menudo no se garantizan los derechos de las madres a reincorporarse al trabajo y a la protección contra los despidos discriminatorios.

Muchos países siguen sin establecer un permiso de maternidad remunerado de 14 semanas y no garantizan plenamente las pausas para la lactancia remuneradas ni la reducción diaria de la jornada laboral, ni tampoco proporcionan prestaciones económicas equivalentes a los puntos de referencia establecidos en el Convenio núm. 183.

La Comisión de Expertos también señala que hay 132 países donde no existe el derecho a disfrutar de un permiso remunerado para exámenes médicos prenatales. Esta carencia pone en peligro la salud y la seguridad económica de la madre y el niño, y da lugar a tasas de mortalidad materna muy elevadas en muchas partes del mundo, en particular en las zonas rurales. La Comisión de Expertos señala con razón que la pandemia de COVID-19 nos ha hecho retroceder en la consecución de la igualdad de género. Las pérdidas de empleo han sido más acusadas entre las mujeres. A las medidas de reducción de costes, que afectaron principalmente a sectores en los que las mujeres son mucho más numerosas y en los que los niveles de protección social ya son bajos, se sumaron medidas inadecuadas para paliar el mayor impacto de la crisis sobre las mujeres.

Además, las mujeres también son más numerosas en los sectores de alto riesgo. Durante la pandemia, a menudo se exigió a estas mujeres que trabajaran un número excesivo de horas en condiciones laborales extremadamente difíciles, al tiempo que asumían la mayor parte de las responsabilidades familiares y del trabajo no remunerado. Estos alarmantes resultados deberían servir de recordatorio a todos los mandantes de la OIT de que existe una necesidad acuciante de aportar soluciones a la falta de oportunidad de trabajo decente y de protección social de las trabajadoras, en particular las madres.

Los Convenios núms. 156 y 183 son herramientas esenciales para alcanzar estos objetivos. Sin embargo, el índice de ratificación de estos convenios es actualmente demasiado bajo. Instamos a los Estados Miembros a que ratifiquen los Convenios núms. 156 y 183 y a que apliquen legislaciones y políticas nacionales que cumplan estos requisitos.

Los indicadores de igualdad de género llevan demasiado tiempo en números rojos. Detrás de estas estadísticas, millones de trabajadoras de todo el mundo sufren la falta de oportunidad de trabajo decente y son objeto de violencia física, psicológica, económica y social como consecuencia de la persistente discriminación en el mundo laboral. Es vital que todos los mandantes de la OIT adopten un enfoque transversal y global de la igualdad de género.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - La situación de desigualdad persistente entre mujeres y hombres excede lo laboral y abarca lo político, lo social y lo cultural, se trata de cuestiones que hacen a la dignidad de la persona. Esto constituye una injusticia transversal que debemos afrontar todos juntos, empleadores, trabajadores y Gobiernos. Somos muy conscientes de que las razones de la discriminación de género están profundamente arraigadas en nuestras sociedades y que los estereotipos obstaculizan el acceso a la educación, a la formación, al empleo y a las oportunidades profesionales. Se trata de problemas estructurales ya que estos estereotipos inciden en los respectivos roles asignados a mujeres y a hombres en nuestras sociedades, en sus capacidades y en sus aspiraciones al mundo laboral, y contribuyen a perpetuar los déficits de trabajo decente y protección social que sufrimos las mujeres. Por lo tanto, es esencial que los Estados Miembros se esfuercen por poner en marcha medidas eficaces destinadas a acabar con estos estereotipos de género e introducir cambios culturales y sociales profundos y duraderos para combatir la segregación basada en el género y los estereotipos discriminatorios.

Los Estados Miembros deben asumir su responsabilidad y adoptar el rol protagónico para abordar estas cuestiones junto con los interlocutores sociales. Hay muchas iniciativas de buenas prácticas que pueden compartirse.

En la Argentina, por ejemplo, se han celebrado acuerdos marcos bipartitos para el sector de la construcción altamente masculinizado que tienen como objetivo eliminar la violencia de género en el sector y promover la incorporación de trabajadoras, constructoras y reducir esa desigualdad en el acceso al empleo de la industria, y también podemos citar ejemplos de otros sectores.

El Estudio General destaca muchas otras iniciativas nacionales que son muy relevantes y que ponen de relieve el papel fundamental que debe desempeñar el diálogo social tripartito. La aplicación de políticas nacionales de igualdad en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es crucial en el mundo laboral que tiene un constante cambio, estas políticas deben introducir profundos cambios en las cuestiones de género, ser sensibles a las necesidades de las familias y cumplir con los instrumentos jurídicos pertinentes. Del mismo modo, como subrayan los expertos, los empleadores tienen un papel muy importante y una responsabilidad para la realización de la igualdad de género en el trabajo y la promoción del cambio social, empezando por culturas empresariales más favorables a las familias; pueden tener un impacto significativo a través de medidas concretas y proactivas, entre otras cosas, acuerdos de trabajos flexibles y otras medidas favorables a las familias y medidas para fomentar la igualdad de acceso a la formación y la promoción.

La cuestión de la desigual participación de las mujeres en el cuidado no remunerado, y las responsabilidades familiares, también se ha identificado como un factor clave que impide el progreso de las mujeres en el mundo laboral. El valor de estos cuidados remunerados corresponde según los países a entre el 20 y el 60 por ciento del producto interno bruto. Se trata de una cifra considerable. Sin embargo, ni los Gobiernos, ni las instituciones internacionales tienen en cuenta el valor de este trabajo. Es de suma importancia garantizar un reparto equitativo de estos cuidados no remunerados y de las responsabilidades familiares mediante permisos parentales, guarderías, transferencias monetarias y asistencia médica.

Nos parece esencial mencionar también el potencial de creación de empleo en la economía de los cuidados remunerados en particular para las mujeres.

Cuando debatimos el Estudio General del año pasado, hicimos hincapié en que la economía existente representa ahora y en el futuro una importante fuente de empleo; por lo

tanto, es esencial invertir en este sector que, además de la elevada proporción de mujeres que lo componen, puede contribuir decisivamente a reforzar la posición de la mujer en el mundo laboral mediante un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares.

Los profundos cambios que traerán consigo el desafío climático también deberán alentarnos a tener en cuenta la dimensión de género en la transición hacia una economía verde. El potencial de creación de empleo de estas transformaciones exige que garanticemos que las mujeres puedan beneficiarse por igual de las inversiones de las infraestructuras verdes, agriculturas sostenibles y energías renovables.

El diálogo social y la negociación colectiva son, por lo tanto, cruciales para promover la igualdad y garantizar que estas aspiraciones se conviertan en una realidad.

Miembros empleadores - Empezaré haciendo algunas observaciones introductorias para luego ofrecer un análisis sobre la parte I del Estudio General. A continuación, cederé la palabra a mis colegas para que presenten nuestros comentarios sobre la parte II del Estudio General relativa a las observaciones introductorias. Los miembros empleadores agradecen a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación de este estudio general sobre seis instrumentos de la OIT relativos a la igualdad de género en el trabajo. Los miembros empleadores tomaron nota de que se ha incluido en el Estudio General la información enviada por 114 Gobiernos, así como por 47 organizaciones de trabajadores y 9 organizaciones de empleadores. Los miembros empleadores también señalaron que el Estudio General examina los seis instrumentos seleccionados desde la perspectiva específica de la consecución de la igualdad de género en el trabajo. Al hacerlo, el Estudio General no examina los instrumentos uno por uno, sino que los considera en su conjunto, primero bajo el aspecto del marco jurídico e institucional para la igualdad de género, y después bajo el aspecto de la consecución de la igualdad de género en el trabajo a través de los derechos y las políticas laborales. Aunque este enfoque puede haber proporcionado algunas conclusiones sobre los vínculos y sinergias entre los instrumentos, no abarca todos los aspectos. Por un lado, el Estudio General ignora el hecho de que las normas examinadas también tienen objetivos distintos de la igualdad de género en el trabajo, como el Convenio núm. 111, pero estos otros objetivos no se abordan. Además, el Estudio General no proporciona evaluaciones sobre cada uno de los instrumentos ni señala medidas concretas de seguimiento para ellos. Los miembros empleadores se preguntan si este nuevo enfoque de los estudios generales centrados en un tema, en lugar de en instrumentos o normas de la OIT seleccionados, está en consonancia con el propósito del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Dicha finalidad es hacerse una mejor idea de la aplicación en la legislación y en la práctica y de los obstáculos encontrados para los convenios y recomendaciones no ratificados y definir medidas de seguimiento apropiadas sobre esta base. Los miembros empleadores invitan a las partes a reflexionar y comentar también sobre este punto. Otro comentario general se refiere a las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos en el Estudio General, en particular los diversos comentarios y recomendaciones resaltados en negrita. Los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Expertos tiende a hacer interpretaciones extensivas de los derechos y prestaciones de los trabajadores previstos en los instrumentos, y expresa su satisfacción cuando los países van más allá de los requisitos de los instrumentos. Considera los instrumentos principalmente desde el punto de vista de las trabajadoras con responsabilidades familiares y de la conciliación de la vida laboral y familiar. En cambio, la perspectiva de los empresarios apenas se tiene en cuenta y está casi ausente en los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos. Esta laguna deprecia considerablemente la utilidad práctica del Estudio General como documento de orientación sobre los instrumentos examinados. Los miembros empleadores desean recordar en este contexto la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, en

la que se afirma que las normas internacionales del trabajo también deben tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Los miembros empleadores hacen un llamamiento a la Comisión de Expertos para que adopte un enfoque más equilibrado y comedido en los futuros estudios generales si se quiere que estos documentos sean ampliamente reconocidos. Tras estas observaciones generales, los miembros empleadores desean ahora formular comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

En relación con el marco jurídico e institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el capítulo 1 sobre el marco para la igualdad de género y la no discriminación en el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, los miembros empleadores señalaron que, según la Comisión de Expertos en el párrafo 154, el Convenio núm. 111 no impone una obligación estricta de legislar, sino que exige a los Estados Miembros que examinen si es necesario legislar en el marco de la política nacional en su conjunto. Esto significa que, si bien debe eliminarse la legislación existente que posiblemente permita o promueva la discriminación, la ausencia de legislación sobre discriminación *per se* no constituye necesariamente una infracción del Convenio, si los objetivos del Convenio se alcanzan por otros medios. Los miembros empleadores consideran que, en efecto, otros medios distintos de la legislación, como los incentivos para la igualdad de trato y la eliminación respectiva de los desincentivos, así como la sensibilización y la acción afirmativa, pueden ser a menudo más eficaces para cambiar gradualmente las actitudes y los comportamientos. Los miembros empleadores también señalaron que la Comisión de Expertos, en el contexto de la discriminación basada en el sexo, examina las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Los miembros empleadores consideran que este tipo de discriminación entra en el ámbito de aplicación del artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 111. Es decir, como una distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, según determine el Estado Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Parece que varios países, en su legislación y práctica, han reconocido estos motivos y, por lo tanto, están obligados, en virtud del artículo 1, 1), b) del Convenio, a incluir medidas en sus políticas para eliminar la discriminación basada en dichos motivos. Sin embargo, los miembros empleadores también señalaron que, desde hace varios años, la Comisión de Expertos considera que la orientación sexual y la identidad de género están cubiertas por el motivo de sexo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, 1), a). Los miembros empleadores consideran esto dudoso, ya que es discutible que el sexo sea diferente de la orientación sexual y la identidad de género. Además, también significa que los países ratificantes están automáticamente vinculados por los motivos de orientación sexual e identidad de género, reconozcan o no estos motivos. Los miembros empleadores piden a la Comisión de Expertos que limite sus comentarios sobre la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género al artículo 1, 1), b), a los países cuyos Gobiernos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, hayan reconocido estos motivos.

En relación con el capítulo 2 sobre el marco para los trabajadores con responsabilidades familiares del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, los miembros empleadores señalaron que, según la Comisión de Expertos, en el párrafo 172 se dice que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 tienen el doble objetivo de crear igualdad de oportunidades y de trato en la vida laboral entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y, por otra parte, entre trabajadores y trabajadoras con y sin responsabilidades familiares. Sin embargo, según la nota a pie de página 422, parece haber habido discrepancias sobre dicho doble objetivo entre los participantes en la discusión del instrumento. Los miembros empleadores consideran que esta confusión sobre la finalidad de los dos

instrumentos puede haber perjudicado su aceptación, como se refleja en la tasa muy moderada de ratificación de 43 países a lo largo de más de cuarenta años. En opinión de los miembros empleadores, un objetivo razonable debería ser permitir tanto a los trabajadores con responsabilidades familiares como sin responsabilidades familiares que lo deseen participar en la vida laboral, siempre que ello suponga la menor carga posible para sus empleadores. No obstante, debe entenderse que la asunción de responsabilidades familiares también puede ser una elección personal en la que el Estado no debe interferir, y que no todos los inconvenientes relacionados con las responsabilidades familiares pueden evitarse ni los costes correspondientes pueden repercutirse en terceros. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 deberían aplicarse en este sentido. Los miembros empleadores también señalaron en el párrafo 195, que la Comisión de Expertos subraya que las medidas de aplicación del Convenio núm. 156 deberían tener por objeto promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, de manera que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder por igual al empleo y participar en él, en la medida en que lo deseen. Los miembros empleadores están de acuerdo con ello y consideran que se han realizado grandes progresos para garantizar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares. No obstante, señalan que el objetivo final no debe ser únicamente distribuir las responsabilidades familiares, sino mejorar en la medida de lo posible la situación laboral de hombres y mujeres.

En cuanto al capítulo 3, los miembros empleadores están de acuerdo con la Comisión de Expertos, cuando afirma en el párrafo 234 de su informe que la protección de la maternidad es esencial para lograr la inclusión social y la igualdad de género, así como para abordar las desigualdades y la discriminación entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y fuera de él. Sin embargo, cuestión aparte es si el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 se reconocen como un marco útil para fomentar y propiciar nuevos avances. El hecho de que estos convenios hayan tenido un total de 43 ratificaciones en los últimos veintitrés años, una tasa de ratificación del Convenio más bien escasa, y que 23 de los 41 países que ratificaron el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) hayan preferido seguir vinculados por este último en lugar de ratificar el Convenio núm. 183, no hacen pensar de forma convincente que este sea el caso.

En el párrafo 239, la Comisión de Expertos informa de que solo una de cada diez madres potenciales está cubierta por las protecciones legales contra el trabajo peligroso o malsano en todo el mundo y que en 132 países no existe el derecho a una licencia remunerada para realizar exámenes médicos prenatales. Los miembros empleadores consideran importante que los países apliquen el Convenio y la Recomendación con sentido de la proporción y teniendo en cuenta lo que es factible para todas las partes implicadas, a fin de lograr un verdadero progreso en la protección de la maternidad sin causar posibles efectos discriminatorios.

Otra miembro empleadora, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores - Permítanme aportar nuestro análisis sobre la parte II del Estudio General. En lo relativo al capítulo 5 sobre la protección contra la discriminación y la garantía de la igualdad en todas las etapas del empleo y la ocupación, los miembros empleadores leen ahora aquí que, según el artículo 9, 1) del Convenio núm. 183, los Estados Miembros ratificantes deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.

En el párrafo 362, parece que la Comisión de Expertos interpreta que esto significa que los Estados Miembros tienen que aplicar plenamente la legislación contra la discriminación, la cual debe ir acompañada de medidas de cumplimiento y control de la aplicación, incluidas sanciones a los empleadores, indemnizaciones y sanciones de otro tipo. Los miembros

empleadores no consideran que un enfoque principalmente represivo vaya a funcionar en la práctica.

Dado que los costos relacionados con el embarazo y la maternidad, si corren a cargo de los empleadores particulares, pueden representar una carga significativa para ellos, estos deberían evitarse mediante su financiación a través de los impuestos o la seguridad social. Esto debería ir reforzado por otras medidas, por ejemplo, una infraestructura de guarderías amplia y eficaz e incentivos para que las madres se reincorporen al trabajo lo antes posible. Estas medidas pueden prevenir, de manera más eficaz que las sanciones, que el embarazo y la maternidad sean una causa de discriminación en el sentido del artículo 9, 1) del Convenio núm. 183 y contribuir así a la igualdad de género.

La Comisión de Expertos también señala que las mujeres pueden estar en desventaja cuando se trata de ascensos y acceso a puestos de trabajo de mayor nivel. Según los miembros empleadores, la promoción de políticas de contratación, retención y ascenso que tengan en cuenta las cuestiones de género puede ser un remedio eficaz a este respecto. Por el contrario, las disposiciones legales que exigen la reserva de cuotas elevadas para las mujeres que ocupan puestos directivos en las grandes empresas no parecen adecuadas, ya que pueden perjudicar indebidamente a otros candidatos igualmente cualificados.

En el contexto del Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, el Estudio General hace referencia a la discriminación hacia las mujeres en materia de remuneración y a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se afirma que la brecha retributiva entre hombres y mujeres está vinculada a factores como la segregación profesional por razón de sexo y las diferencias entre las carreras profesionales de las mujeres y los hombres derivadas de la dificultad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y no a una discriminación directa entre mujeres y hombres que realizan un trabajo de igual valor. Si bien puede que esto sea cierto, los miembros empleadores también señalan como razón las percepciones de la sociedad, que solo suelen cambiar a lo largo del tiempo.

Aunque aún queda trabajo por hacer en este ámbito, cabe mencionar que, según los datos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años en muchos países industrializados. Por lo que se refiere a la protección contra la terminación de la relación de trabajo, los miembros empleadores toman nota del artículo 8, 1) del Convenio núm. 183, según el cual el despido de una mujer queda excluido por norma durante el embarazo, la licencia de maternidad, la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones y después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo ha de determinarse en la legislación nacional. Los miembros empleadores señalan que en algunos países está prohibido despedir a una trabajadora hasta que su hijo tenga 6 años o, en el caso de las madres solteras que crían a un niño, hasta que este tenga 14 años, o en el caso de un niño con discapacidad, hasta que tenga 18 años.

Habida cuenta de las limitaciones que estos largos periodos de protección pueden imponer a las políticas de recursos humanos de las empresas, los miembros empleadores aconsejan que el periodo de protección de las madres tras la reincorporación al trabajo no sea excesivamente largo. Además, unos periodos de protección demasiado largos podrían dar lugar a una discriminación indeseable contra las mujeres, ya que los empleadores podrían verse disuadidos de contratar a mujeres jóvenes o con hijos.

En cuanto al capítulo 6 sobre la protección de la maternidad, los miembros empleadores observan que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 183, no se puede obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que se haya determinado como

perjudicial o un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo, lo que implica, por lo tanto, que las mujeres embarazadas o lactantes tienen derecho a elegir.

No obstante, la Comisión de Expertos, en el párrafo 490 del Estudio General, parece aceptar como compatible con el artículo 3 la prohibición de realizar este tipo de trabajos cuando representen un verdadero peligro para la salud de estas trabajadoras. Los miembros empleadores consideran que esta interpretación es difícil de entender debido tanto a la claridad con la que está redactado el artículo 3 como a la clara intención del Convenio núm. 183 de alejarse de las prohibiciones generalizadas de trabajos peligrosos para las mujeres embarazadas y lactantes.

Los miembros empleadores consideran que esta falta de claridad de las explicaciones podría dar lugar a una aplicación incoherente y a dudas a la hora de ratificar el Convenio. Los miembros empleadores también toman nota de la amplia interpretación de la Comisión de Expertos sobre el tiempo libre para controles médicos, tal y como se menciona en el párrafo 6, 6) de la Recomendación núm. 191. En particular, la Comisión de Expertos pidió a los Gobiernos en cuestión que adoptaran las medidas necesarias para garantizar la remuneración del tiempo libre para reconocimientos médicos prenatales.

Los miembros empleadores señalan, en primer lugar, que el párrafo 6, 6), no contiene ninguna indicación al respecto. También remiten a este respecto a una directiva europea por la que se exige que se conceda tiempo libre sin pérdida de salario únicamente si los reconocimientos no pueden realizarse fuera de las horas de trabajo. Los miembros empleadores señalan que, con arreglo al artículo 4, 1) del Convenio núm. 183, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas. De conformidad con el artículo 4, 4), la licencia de maternidad incluirá un periodo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores acuerden otra cosa a nivel nacional.

Los miembros empleadores señalan que varios países ratificantes han hecho uso de esta última posibilidad y han acortado el periodo de licencia obligatoria después del parto. Dichos acuerdos nacionales tripartitos no acortan el derecho de licencia de las madres que necesiten seis o más semanas después del parto, sino que permiten a las trabajadoras que puedan y deseen hacerlo reincorporarse antes al trabajo.

En cuanto a la financiación de las prestaciones de seguridad social, los miembros empleadores señalan que, en 45 países, los empleadores asumen directamente el costo de las prestaciones económicas de maternidad y, en 20 países, los empleadores tienen que proporcionar estas prestaciones junto con los sistemas de protección social. De conformidad con el artículo 6, 8) del Convenio núm. 183, un empleador estará obligado a costear directamente las prestaciones de maternidad si así estaba previsto en la legislación o en la práctica nacionales de un Estado Miembro antes de la ratificación del Convenio núm. 183 o cuando lo hayan acordado posteriormente a nivel nacional el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Los miembros empleadores están de acuerdo con la Comisión de Expertos en que esta succión directa de los costos puede representar una carga excesiva para los empleadores, en particular para las pymes, y es contraria al objetivo de la igualdad de género en el trabajo, ya que los empleadores, en vista del riesgo de los costos de maternidad, pueden ser reacios a contratar a mujeres. Además, la asunción directa por parte del empleador puede poner en peligro el pago efectivo de las prestaciones de maternidad cuando los empleadores particulares no puedan asumirlas. Los miembros empleadores confían en que los países en los que se sigue aplicando esta práctica pasen a sistemas de prestaciones de maternidad

financiados por la seguridad social o los impuestos. Siguen considerando una deficiencia importante del Convenio núm. 183 el hecho de que no prevea al menos una supresión gradual de la asunción directa de los costos de maternidad por parte del empleador.

En relación con las interrupciones diarias para la lactancia, los miembros empleadores observan que la legislación de algunos países no las prevé debido a los derechos a licencias de maternidad o parentales largas que tienen por objeto ofrecer la oportunidad de amamantar. Dado que los periodos excesivamente largos de licencia de maternidad pueden afectar al empleo y a las oportunidades profesionales de las mujeres, los miembros empleadores consideran que, en cualquier caso, deberían preverse por ley interrupciones remuneradas adecuadas para la lactancia. Esto garantizaría que el hecho de que no haya interrupciones previstas no desincentive a las mujeres que deseen finalizar antes su licencia de maternidad y reincorporarse al trabajo. Además, en opinión de los miembros empleadores, las interrupciones e instalaciones para la lactancia, al igual que todas las prestaciones por maternidad, deberían pagarse con fondos públicos o de la seguridad social para evitar cargas indebidas para los empleadores particulares, especialmente para las pymes.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte, la República de Moldova**, el país candidato potencial **Georgia**, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) **Islandia y Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración. Para empezar, nos gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por su importante y bien elaborado informe, que proporciona una base sólida para las discusiones en esta Comisión. El estudio también destaca el marco jurídico e institucional necesario para lograr la igualdad de género en el trabajo, así como las medidas y propuestas de actuación futura para promover la igualdad de género. También nos gustaría elogiar la aportación de los mandantes a este estudio general, subrayando su compromiso con el apoyo y el avance de la igualdad de género en el mundo del trabajo. A pesar de que el Informe constata enormes avances en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo a lo largo del último siglo, el Estudio General reconoce que, lamentablemente, los progresos en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo del trabajo se han estancado en las últimas décadas, y que las diferencias entre hombres y mujeres no se han reducido de forma significativa. El Informe subraya que el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo se ha visto obstaculizado, en particular, por el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado y de las responsabilidades familiares, incluidas las derivadas del embarazo y la maternidad. El impacto de la pandemia de COVID-19 también ha profundizado aún más las tradicionales diferencias entre hombres y mujeres en muchos ámbitos, incluido el mercado de trabajo, y especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, el equilibrio entre vida laboral y privada y el tiempo total de trabajo. Nos preocupa la falta de avances y la evolución reciente, y consideramos que abordar estos obstáculos y brechas de manera oportuna y eficaz es fundamental para avanzar en un programa transformador para alcanzar la igualdad de género, como se pide en la Declaración del Centenario de la OIT, así como para adaptarse a un mundo del trabajo cambiante y a las transiciones demográficas. A la luz de la rápida evolución de nuestro mundo, caracterizado por estos cambios sociales, demográficos y organizativos, debemos garantizar y fomentar la igualdad de trato y de oportunidades para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, incluidos los relativos a la participación en el mercado de trabajo, las condiciones de empleo, la igualdad de remuneración y la progresión profesional. La igualdad de género en el trabajo es de crucial importancia para la Unión Europea y sus Estados miembros. El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea declara que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración. Reconocemos que persisten

obstáculos y carencias para alcanzar este objetivo, también dentro de la Unión Europea, y reiteramos nuestro compromiso de eliminarlos. La igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y privada son 3 de los 20 principios del pilar europeo de derechos sociales que guía a la Unión Europea en sus esfuerzos hacia una Europa justa e inclusiva.

En cuanto a la sección fáctica del Informe sobre orientación sexual, identidad de género y condición intersexual, acogemos con satisfacción la clara tendencia hacia la inclusión en la legislación y las políticas nacionales de otros motivos de discriminación prohibidos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género, aunque también observamos la persistencia de problemas. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual y el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea permite adoptar medidas para combatir este tipo de discriminación. Las desigualdades existentes también se reflejan y abordan en la Estrategia para la igualdad de género de la Comisión Europea y en otras iniciativas, como la lucha contra la insuficiente representación de las mujeres en el mercado laboral y las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres con la Directiva sobre transparencia retributiva, las normas sobre equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y la aplicación de la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores.

A nivel internacional, la Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso con la igualdad y la no discriminación y con el derecho de todas las personas a disfrutar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, y con la participación de los jóvenes, las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad y las personas LGBTI, así como con la protección de quienes se encuentran en situaciones desfavorecidas y marginadas, incluidos los niños. La Unión Europea se comprometerá de forma coherente y constructiva con los mandatos de las Naciones Unidas centrados en la lucha contra la violencia y todas las formas de discriminación, y seguirá apoyando firmemente la labor de las Naciones Unidas, incluida la OIT, a este respecto. También seguimos fomentando la igualdad de género en el mundo del trabajo a escala internacional, más allá de la Unión Europea. A este respecto, la Comisión Europea ha adoptado el Plan de Acción en materia de Género (GAP) III 2021-2025 de la Unión Europea, que fue acogido favorablemente en las Conclusiones de la Presidencia del 16 de diciembre de 2020.

A este respecto, la OIT desempeña un papel normativo único en la promoción de la igualdad de género en el trabajo, que la Unión Europea y sus Estados miembros siguen dispuestos a apoyar. La plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es esencial para garantizar la igualdad de género en el trabajo para todos los trabajadores. Destacan en particular algunas cuestiones:

En primer lugar, es necesario actuar a todos los niveles, ya que la igualdad de género no puede lograrse sin la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La no discriminación y la igualdad de acceso al empleo de los grupos vulnerables deben situarse en el centro de las acciones para hacer que el mercado de trabajo sea más inclusivo y promover el trabajo decente y las oportunidades para todos. Estas acciones deben incluir tanto medidas legislativas como no legislativas, incluyendo la elaboración de los marcos legislativos necesarios y la creación de un entorno propicio y sensible a las perspectivas de género.

En segundo lugar, cabe señalar que los recientes cambios en la economía digital han creado muchas oportunidades nuevas, pero también pueden perpetuar la segregación de género. Por lo tanto, es importante que los Gobiernos adopten medidas específicas, como el

refuerzo de las perspectivas de género en todas las políticas de digitalización, para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todos los aspectos del empleo y una auténtica protección contra la discriminación.

En tercer lugar, es fundamental garantizar que ningún trabajador quede excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral y sobre seguridad social. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial, cobran menos y a menudo siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidados privadas. Esto puede obstaculizar su independencia económica y su progreso en el mundo laboral. Actuar es un imperativo tanto social como económico, y las medidas políticas nacionales, como la protección de la maternidad, que apoyan a los trabajadores con responsabilidades familiares son un pilar esencial de cualquier política que pretenda generar una igualdad de oportunidades y de trato efectiva para todos los trabajadores. Deben organizarse servicios de calidad y asequibles para el cuidado de los niños y otros miembros de la familia dependientes, dando a ambos padres o a otros trabajadores con responsabilidades familiares la oportunidad de trabajar a tiempo completo y teniendo en cuenta también las modalidades de trabajo atípicas.

En cuarto lugar, debemos abordar los orígenes de las limitaciones específicas por razón de género y los obstáculos estructurales. Todos debemos considerar prioritario cuestionar los estereotipos y las concepciones que asignan determinados roles a las personas en función de su sexo o que les atribuyen aptitudes o capacidades diferentes y desiguales. En este caso, las campañas educativas, la sensibilización y la información pública son fundamentales para promover la igualdad sustantiva y garantizar que los casos de desigualdad y discriminación se identifiquen y se aborden adecuadamente.

En quinto lugar, teniendo en cuenta que la consecución de la igualdad de género en el trabajo es clave para el desarrollo sostenible, es importante incorporar la igualdad de género en las estrategias nacionales de desarrollo, y a continuación realizar un seguimiento, una evaluación y un ajuste continuos de las políticas nacionales. De este modo se garantiza la plena aplicación de los importantes instrumentos de la OIT analizados en el Informe para lograr la igualdad de género en el trabajo.

Por último, y muy importante, la Unión Europea y sus Estados miembros reiteran que el diálogo social y el tripartismo son instrumentos políticos esenciales para la realización efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán situando la consecución de la igualdad de género en el trabajo entre sus prioridades y apoyando a la OIT y a otros mandantes en sus acciones.

Miembro gubernamental, Pakistán, hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI) - Tomamos nota del Estudio General sobre los logros de la igualdad de género en el trabajo. Seguimos empeñados en realizar progresos constantes en la consecución de la igualdad de género en los lugares de trabajo y reafirmamos nuestro compromiso de luchar contra la discriminación en los lugares de trabajo y los motivos universalmente acordados y consagrados en diversos convenios internacionales sobre el trabajo y los derechos humanos.

Entre otras cosas, el Estudio identifica la orientación sexual y la identidad de género (SOGI), como un nuevo motivo de discriminación. La descripción de este motivo en el Estudio General no hace sino confirmar que no se trata de un motivo de discriminación universalmente aceptado. Para que conste en acta, quisiera reiterar que el derecho internacional estipula claramente los motivos de discriminación, y que estos se han codificado en pactos laborales y de derechos humanos negociados a nivel intergubernamental. Este marco jurídico internacional no reconoce la SOGI como motivo de discriminación. Subrayamos que sobre los

conceptos de cualquier motivo de discriminación real o percibida que surja por añadidura debe existir un acuerdo a nivel mundial, antes de que se realice un esfuerzo por integrarlos en los documentos de las organizaciones internacionales.

Concluyo reafirmando que todos debemos aunar fuerzas para combatir la discriminación y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y debemos compartir formas de mejorar la cooperación internacional en lugar de influir negativamente en ella imponiendo a los demás un determinado sistema de valores y una determinada visión del mundo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Bahrein, hablando en nombre de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG)** - En primer lugar, en nombre de mi grupo, deseo expresar nuestro profundo agradecimiento a la Comisión de Expertos por haber elaborado la encuesta de este año, que arroja luz sobre un aspecto vital de nuestras relaciones laborales actuales y futuras en la evolución de los modelos de trabajo y el uso de la tecnología. La selección de convenios y recomendaciones en función de sus disposiciones y objetivos coincidentes nos permite a todos comprender mejor la dimensión social como pilar fundamental de la cuestión de la no discriminación, que constituye la espina dorsal de la labor normativa llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales.

Este estudio jurídico y práctico examina cómo maximizar la alianza, conciliando el equilibrio entre la vida laboral y familiar, equilibrando las responsabilidades hacia la familia y también los requisitos de una vida profesional. Hemos reconocido claramente el deseo de la Comisión de Expertos de fomentar la diversificación de las modalidades de trabajo y el tiempo de trabajo, para que los trabajadores puedan dedicar más tiempo a su vida privada, especialmente los que tienen responsabilidades familiares, y también para desempeñar un papel importante en el bienestar humano cuando se trata de sus familiares. Se han examinado diferentes modelos y prácticas interesantes a la hora de avanzar en la igualdad de género y el reparto de responsabilidades familiares en varios países del mundo, aunque el Informe indica que aún están muy por debajo de nuestras ambiciones.

Quizá no sea exagerado decir que las enfermedades psicológicas ocasionadas por el estrés y la tensión laboral, o lo que ahora se denomina «agotamiento laboral», se deben, en gran medida, a la falta de una situación ideal para los trabajadores en la que puedan disfrutar de un grado suficiente de tiempo personal y familiar, así como de sus responsabilidades sociales. Puede que este importante aspecto no sea prioritario para el Estudio en su conjunto, pero es, sin duda, una de las prioridades del futuro programa de trabajo de la Organización.

Deseamos poner en marcha iniciativas innovadoras sobre el tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo, utilizando instrumentos modernos en el marco de asociaciones sociales en las que participen todas las partes interesadas de cualquier sector económico, para dar una dimensión más social al trabajo y al rendimiento, sin considerar el trabajo como una forma de mercancía. La flexibilización de muchas restricciones a la familia y a la maternidad tendrá, sin duda, un impacto positivo y significativo en el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto, en varios ámbitos, en particular, al reducir las tensiones y los conflictos laborales, y esto es lo que nos gustaría subrayar, como prueba de que procede de estudios independientes realizados por la OIT.

En este contexto, deseamos subrayar que la regulación de las horas de trabajo, sobre todo a raíz de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a saber, la digitalización, el teletrabajo y el trabajo en plataforma, está sujeta a algunos retos. Debemos recordar los debates que tuvieron lugar en las últimas sesiones de noviembre y marzo, que subrayan la necesidad de profundizar en la cuestión del trabajo en plataforma y también de

estudiar la participación de los interlocutores sociales. Este estudio ha logrado con éxito poner de relieve una serie de ámbitos que, al pasar desapercibidos o ser omitidos por completo, nos impiden alcanzar la igualdad de género. Las empresas no deben ser incompatibles con las exigencias sociales de los trabajadores, tanto de los hombres como de las mujeres, especialmente cuando se trata del empleo femenino y de la maternidad, así como del cuidado de las personas mayores y de las personas con discapacidad. A este respecto, añadimos que las políticas adoptadas por cualquier país deben ser lo más coherentes posible con las responsabilidades familiares de los trabajadores, gracias a una serie de medidas de protección.

Los Estados del CCG creemos en el mandato central de la OIT en el mundo del trabajo. En más de una ocasión hemos expresado nuestro apoyo a este mandato, nuestros Estados han participado en programas de cooperación técnica que abarcan todos los aspectos del entorno laboral. Si queremos que la organización continúe con su papel central en la promoción de este entorno laboral a escala mundial, debemos tener en cuenta los contextos nacionales y regionales.

Una vez más, a pesar de la oposición de varios Estados y territorios expresada en diferentes ocasiones, la más reciente de las cuales fue la 347.^a reunión del Consejo de Administración, el Estudio hace referencia a grupos en el contexto del Convenio núm. 111 sobre los que no hubo acuerdo entre los órganos constituyentes de la Organización.

La continuación del enfoque de utilizar conceptos controvertidos que no recibieron una definición acordada en la legislación laboral o de derechos humanos podría socavar el papel de la Organización y las normas internacionales del trabajo. Creemos que nadie debe quedar desprovisto de protección jurídica, pero eso no abarca las cuestiones que no hayan sido planteadas en el debate con los interlocutores sociales ni aceptadas a nivel internacional. Por lo tanto, deseamos expresar nuestra oposición al análisis de la Comisión de Expertos sobre la inclusión de un determinado número de grupos que no han sido acordados como parte de la aplicación del Convenio núm. 111.

Miembro gubernamental, Argentina, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - El GRULAC desea expresar su satisfacción por el Estudio General, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Abordar de manera conjunta los tres convenios elegidos y sus recomendaciones complementarias ha sido un acierto. El examen detallado, minucioso y muy preciso realizado por la Comisión de Expertos contribuye a su visión integral y complementaria. El repaso tanto de la legislación como de las prácticas nacionales demuestra déficits inaceptables en materia de igualdad de género y desigualdades estructurales y desafía a un buen número de Estados Miembros a redoblar los esfuerzos para abordar mediante programas y políticas transformadoras en términos de género, que se encaminen a hacer realidad el trabajo decente y la justicia social.

La implementación de licencias para las personas gestantes y no gestantes con garantías adecuadas en materia de empleos y seguridad de ingresos en conjunto con la provisión de servicios de salud materna accesibles y suficientes son imprescindibles. A ello se debe añadir la importancia de contar con un sistema de cuidados que contribuya a hacer realidad la corresponsabilidad de dichas tareas. No habrá igualdad de género sin ese reparto equitativo de las tareas no remuneradas que hoy realizan, casi sin excepción, las mujeres.

Es necesario abordar estas y otras brechas estructurales que enfrentan las mujeres y otros grupos vulnerables a la discriminación en el mundo del trabajo. La OIT y su sistema de supervisión de normas tienen un mandato claro para ello. En ese sentido, el GRULAC toma nota del Informe III/Adenda (Parte A), al Informe de la Comisión de Expertos relativa a la

declaración conjunta de dicha comisión y las presidencias de los órganos de tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

Por último, la Comisión de Expertos nos provee una vez más de un Estudio General que puede constituirse en una formidable herramienta para que los Estados Miembros confirmen sus compromisos inquebrantables con la igualdad en el trabajo.

Miembro empleador, Noruega - Volveré sobre los comentarios de los miembros empleadores sobre la parte II del Estudio General y el importante capítulo 7, titulado «Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares». Los miembros empleadores han señalado las diversas medidas descritas por la Comisión de Expertos para ayudar a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares. La Comisión de Expertos parece centrarse aquí en los diversos tipos de licencia que se abordan en las Recomendaciones núms. 165 y 191, en particular la licencia parental, la licencia en caso de enfermedad de un familiar, la licencia de paternidad y la licencia de adopción. Los miembros empleadores han señalado que, por lo general, la Comisión de Expertos acoge con agrado y preconiza la prolongación de estos tipos de licencia. Si bien los miembros empleadores reconocen que la licencia puede ser un elemento dentro de un conjunto de medidas para ayudar a los trabajadores a atender sus responsabilidades familiares, no consideran que la atención debería centrarse en esta cuestión. Dado que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de utilizar estos derechos de licencia, esta puede reducir su participación en el mercado de trabajo, lo que sería contraproducente para el objetivo de lograr la igualdad de género en el trabajo. Unos derechos de licencia considerables para atender las responsabilidades familiares también pueden suponer una gran carga para las microempresas y pequeñas y medianas empresas que representan más del 90 por ciento de las empresas en todos los países y son una fuente importante de riqueza y empleo. También parece problemático que la Comisión de Expertos exprese opiniones y formule recomendaciones sobre la licencia de larga duración para atender a las personas a cargo, o la licencia de paternidad, aunque para estos tipos de licencia no existe una base textual en los convenios y recomendaciones de la OIT examinados en este estudio general. Los miembros empleadores quisieran subrayar que, si bien la Comisión de Expertos en el Estudio General puede explicar las disposiciones de las normas de la OIT examinadas y describir su aplicación en la legislación y en la práctica, su papel no es proporcionar asesoramiento en materia de política y formular opiniones que no se basan en las normas de la OIT. Difiriendo de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores consideran que la creación y la ampliación de instalaciones y servicios eficaces en función de los costos para el cuidado infantil, de personas de edad y de personas con discapacidad son la mejor manera de ayudar a los trabajadores a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares. Una mayor disponibilidad de dichas instalaciones y servicios permitirían tanto a los trabajadores como a las trabajadoras con responsabilidades familiares permanecer en el trabajo el mayor tiempo posible. Una participación en el empleo más continua promovería el desarrollo profesional de las mujeres, lo cual tendría un impacto positivo en la igualdad de género en términos de ingresos y derechos de pensión, y contribuiría a reducir la discriminación. Permitir una participación en el empleo más continua de las mujeres con responsabilidades familiares también ayudaría a encarar la escasez de competencias que existen en muchos países y a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en vista de los dramáticos cambios demográficos. Unas instalaciones de cuidado completas y eficaces también podrían evitar posibles fricciones para las organizaciones de trabajadores en las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, y tener efectos positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores. En cualquier caso, deberían priorizarse y promoverse la ampliación y la mejora de las instalaciones de cuidado infantil, junto con la

prolongación del horario de apertura y la ampliación de las instalaciones de cuidado para las personas de edad y las personas con discapacidad. Esto incumbe fundamentalmente a los Gobiernos, pero las alianzas público-privadas también podrían ser útiles en este ámbito. Como medida complementaria, los miembros empleadores recomendarían una modalidad de trabajo flexible que haya sido acordada por los trabajadores y los empleadores. Esta modalidad, que podría incluir, por ejemplo, horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial o teletrabajo, también podría ayudar a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y las necesidades de las empresas, y aumentar al mismo tiempo la participación de las mujeres en el empleo. En el contexto de otras medidas de seguridad social para mejorar la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, tal como se menciona en el párrafo 807, los miembros empleadores han indicado que la Comisión de Expertos expresa su desacuerdo con los programas de transferencias monetarias, en cuyo marco las prestaciones se conceden si se cumplen ciertos requisitos, por ejemplo, que los niños estén escolarizados o su vacunación. Si bien la Comisión de Expertos admite que estos programas tienen un impacto positivo en el bienestar de los niños, indica que pueden tener efectos negativos en las mujeres y, como consecuencia, los desaconseja. Los miembros empleadores no están de acuerdo con esto y consideran que los beneficios positivos de dichos programas solo pueden evaluarse en su contexto particular. En relación con esto, alentar la escolarización y la vacunación de los niños no debería considerarse beneficioso únicamente para estos últimos, sino también para el desarrollo general. En lo que respecta al capítulo 8, los miembros empleadores han tomado nota de las consideraciones de la Comisión de Expertos relativas a la reparación efectiva y las sanciones en caso de discriminación por motivo de género. En relación con esto, la Comisión de Expertos consideró que, algunas veces, el porcentaje de casos presentados por los países que culminaron en la imposición de una sanción era pequeño. Los miembros empleadores se preguntan en qué se fundamenta esta evaluación, y si existe un parámetro de referencia para una proporción correcta entre los casos de discriminación y las sanciones impuestas. Los miembros empleadores quisieran señalar que ni el Convenio núm. 111 ni la Recomendación núm. 111 se refieren a sanciones, sino más bien a «medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que este acepte los principios de no discriminación». Para concluir, los miembros empleadores quisieran subrayar que la discriminación por motivo de género a menudo está relacionada con percepciones sociales basadas en actitudes históricas y estereotipos que algunas veces requieren un largo periodo de adaptación. Si bien las sanciones pueden ser un medio posible, la atención debería centrarse más bien en eliminar los incentivos para la discriminación.

Miembro gubernamental, Pakistán - Tomamos nota del Estudio General. El Pakistán está orgulloso de su tradición de larga data de participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. En este contexto, tengo el privilegio de rendir tributo a Bégum Raàna Liaquat Ali Khan, que fue miembro de la Comisión de Expertos de 1954 a 1977. Al conservar estas ricas tradiciones, las mujeres parlamentarias en el Pakistán han desempeñado un papel cada vez más importante en los esfuerzos encaminados a promover y lograr legislaciones progresivas a nivel tanto nacional como provincial. La estructura política y las políticas del Pakistán están en consonancia con sus obligaciones establecidas en la legislación internacional laboral y de derechos humanos. Los artículos 25, 3) y 26, 2) de la Constitución del Pakistán obligan al Estado a adoptar medidas proactivas para proteger a las mujeres y promover su participación activa y significativa en los asuntos públicos. Nos complace haber realizado grandes progresos en relación con esto. Uno de los muchos ejemplos es la enmienda de la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo en 2022, aprobada por nuestro parlamento, que ha fortalecido más aún las protecciones de que gozan las mujeres contra el acoso. Las asambleas provinciales también han promulgado leyes para tipificar como

delitos diversas formas de violencia de género. Estas leyes establecen un sistema eficaz de protección, alivio y rehabilitación para las mujeres, los niños, las personas de edad y otras personas contra la violencia doméstica. A fin de mejorar la representación de las mujeres, el 20 por ciento de los escaños en el Parlamento y en las asambleas provinciales está reservado para las mujeres. El nivel actual de representación de las mujeres en las asambleas legislativas nacionales y provinciales del Pakistán es uno de los más altos de la región.

El Pakistán cuenta con 4,4 millones de trabajadores a domicilio, de los cuales 3,6 millones son mujeres. La participación de las mujeres en nuestro mercado de trabajo global está aumentando. El Pakistán está colaborando con asociados internacionales para aumentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. En años recientes, nuestros esfuerzos han conducido a la adopción de diez leyes por las asambleas provinciales del país. Las nuevas leyes tienen por objeto ampliar el acceso de los trabajadores a domicilio de la economía informal a la seguridad social y un salario justo; mejorar, para las mujeres trabajadoras, el acceso a servicios de cuidado infantil, a retretes separados y al transporte, y lograr la igualdad de remuneración y poner fin a la discriminación. Estas medidas tienen por objeto facilitar el acceso de las mujeres a la fuerza de trabajo y acabar con las restricciones que se les ha impuesto, y mejorar la puntuación del Pakistán en los indicadores de «Women, Business and the Law 2022» del Banco Mundial. Estamos comprometidos a seguir por este camino. El Gobierno continúa emprendiendo iniciativas con el fin de aumentar la movilidad social y de empoderar a las mujeres. También hemos establecido un marco nacional de política de género en 2022. Existen varios regímenes de seguridad social para proteger a los trabajadores y apoyar a las mujeres, entre los que figuran el Programa de Apoyo a los Ingresos de Benazir, que proporciona transferencias monetarias incondicionales a las familias que cumplen los requisitos. El Programa ha ayudado a las familias afectadas por la pandemia de COVID-19, en particular las mujeres. El programa para la juventud del Primer Ministro, que ha estado operativo en los diez últimos años, también tiene diversos programas que incluyen el desarrollo de competencias, el acceso al capital para la iniciativa empresarial, y la distribución de computadoras portátiles como dispositivos de habilitación con una cuota especial para las mujeres. Todas estas iniciativas facilitan que las mujeres se incorporen a la fuerza de trabajo. En tiempos recientes, el Gobierno ha aprobado un proyecto por valor de 400 millones de rupias para la facilitación de motocicletas aplicando una tasa para las mujeres trabajadoras y los estudiantes, inicialmente en el territorio de la capital. Quisiera reiterar nuestro compromiso con las obligaciones establecidas en las normas del trabajo de la OIT y de seguir tomando medidas positivas para proteger los derechos de los trabajadores, especialmente las mujeres trabajadoras.

Por último, quisiera rendir tributo al Sr. Zaki Ahmed Khan y al Sr. Zegir Mhatran, dos miembros destacados de la delegación de los empleadores del Pakistán ante la Conferencia Internacional del Trabajo, que fallecieron hace unos días. Su fallecimiento representa una pérdida, pero su legado perdurará.

Miembro trabajadora, Filipinas - El derecho a participar libremente en la sociedad en pie de igualdad, sin ningún tipo de discriminación, acoso o violencia, debe afirmarse constantemente en todas nuestras sociedades. En este esfuerzo, debemos reconocer que el patriarcado es un sistema que sigue condicionando negativamente nuestras vidas: en el hogar, en el lugar de trabajo, en las comunidades y en las políticas gubernamentales. A escala mundial, la desigualdad de género sigue siendo una de las mayores formas de desigualdad. En todo el mundo y concretamente en Filipinas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un 20 por ciento menor en el caso de las mujeres. Mientras tanto, las mujeres

dedican una media de 4,25 horas al día al trabajo de cuidados no remunerado, frente a las 1,23 horas de los hombres.

En el Estudio General tomamos nota de algunas de las medidas necesarias: garantizar el uso de criterios objetivos para la contratación y la promoción que no perpetúen las desigualdades y la discriminación de género, así como promover la igualdad de género en la organización y en las culturas del lugar de trabajo; abordar la discriminación en términos de condiciones de trabajo, en particular respecto de las remuneraciones, la seguridad social y las condiciones para la terminación del empleo; crear y mantener un entorno propicio para la igualdad de género; supervisar y revisar periódicamente las medidas políticas, así como la aplicación de la legislación contra la discriminación; adoptar un sistema global de políticas en materia de permisos como herramienta transformadora para mejorar la igualdad de género en el trabajo; mejorar la disponibilidad de servicios e instalaciones asequibles, accesibles y de buena calidad para el cuidado de los niños y de larga duración para aliviar la presión sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; y necesidad de abordar las lagunas que existen en la cobertura legal y efectiva de las mujeres, mediante la protección de la maternidad.

Todos estos son elementos importantes en la visión que tenemos de hacer realidad la igualdad de género. Nosotros, los sindicatos, junto con nuestros aliados en los órganos legislativos de Filipinas, presionamos mucho, en 2019, para mejorar nuestras prestaciones de licencia de maternidad de 60-78 días a 105 días. Ahora, estamos trabajando conjuntamente con otras partes interesadas para proporcionar prestaciones de licencia de maternidad a las trabajadoras de la economía informal. Una vez más, no es una batalla fácil, pero sí importante. La cuestión está clara, la protección de la maternidad es una responsabilidad conjunta del Gobierno y de la sociedad, como se destaca en el Estudio General.

Tenemos muchas cosas que hacer. Es necesario impulsar un sólido programa de empleo público con una clara cuota de género. Es necesario invertir en nuestra economía asistencial. Tenemos que asegurarnos de que nuestros esfuerzos y programas propuestos cuentan con recursos financieros, personal y mecanismos claros. Los sindicatos filipinos seguimos haciendo campaña por la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT, para poder revisar y mejorar las políticas vigentes en materia de violencia y acoso en el mundo laboral.

Por último, es imprescindible el esfuerzo de los sindicatos en el desarrollo de mujeres dirigentes. Debemos garantizar la participación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. Es lo que hará que otras políticas —como los permisos retribuidos, las condiciones de trabajo, la igualdad salarial, la contratación— funcionen realmente para las mujeres. Junto con la sensibilización general, nuestra lucha no es solo económica y política, sino también cultural. En consecuencia, es imperativo impartir formación sobre sensibilidad de género tanto a las mujeres como a los hombres. Tenemos que romper con la cultura del machismo para avanzar en la igualdad.

Miembro empleadora, Bélgica - En la Organización Internacional de Empleadores (OIE) consideramos que el tema del Estudio —la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo— es más amplio de lo que se pretende, a saber, examinar la aplicación de una selección de normas de la OIT en la legislación y la práctica de los Estados Miembros. Básicamente, los empresarios belgas apoyan la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de toda discriminación en el empleo. Tener en cuenta la diversidad de talentos es esencial para que nuestros países puedan hacer frente a los retos del cambio climático, la tecnología digital, la demografía, las limitaciones presupuestarias, etc.

Sin embargo, no siempre es fácil de aplicar el principio de diversidad. El entorno jurídico, institucional y cultural lleva a menudo a las parejas a tomar decisiones que no favorecen la

inclusión sostenible de las mujeres en el empleo. Por tanto, es necesario cambiar el entorno para facilitar que las parejas y las familias tomen decisiones más favorables para la igualdad entre mujeres y hombres. Las autoridades tienen que cambiar de actitud e invertir más en guarderías y en cuidados de larga duración para las personas mayores. Es una responsabilidad compartida.

En cuanto a los empleadores, les corresponde poner en marcha medidas compatibles con las necesidades de la organización del trabajo. Un marco jurídico previsible puede permitir a las empresas, en caso necesario, desarrollar acciones positivas en beneficio de determinados grupos de personas sin riesgo jurídico. Sería injusto e ineficaz imponer exclusivamente a las empresas la obligación de facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Además, el Convenio núm. 156 no tiene suficientemente en cuenta las realidades económicas pertinentes, como las necesidades de las empresas y las fluctuaciones de las condiciones del mercado laboral. Tampoco tiene en cuenta los beneficios que los trabajadores con responsabilidades familiares pueden obtener de la existencia de diferentes horarios de trabajo, como las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos. Por lo tanto, es importante permanecer vigilantes a la hora de aplicar el Convenio núm. 156.

Por lo que respecta a Bélgica, el Estudio General destaca un gran número de buenas prácticas en la aplicación de los tres convenios, como la guía práctica para promover la diversidad y la igualdad en la contratación. Esta guía fue elaborada en 2020 por los interlocutores sociales. Se trata de una herramienta que empresarios y trabajadores pueden utilizar en sus políticas de contratación y selección para garantizar la igualdad de oportunidades de los candidatos. Desde que se redactó el Estudio General, se ha reforzado la ley que promueve la igualdad de género, al tiempo que los interlocutores sociales belgas han celebrado dos nuevos convenios colectivos. El objetivo de estos convenios es promover el diálogo social en las empresas para encontrar soluciones equilibradas entre las necesidades de las empresas y las de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como reforzar de forma realista la previsibilidad de las horas de trabajo. La normativa y la práctica en Bélgica han producido resultados excepcionales en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres. En 2022, esta diferencia salarial representaba el 1,2 por ciento. Se trata de la cifra más baja de todos los países de la OCDE. Las organizaciones belgas de empleadores se han comprometido firmemente en favor de la diversidad con el Centro Interfederal para la Igualdad de Oportunidades. Su acuerdo de cooperación pretende desarrollar iniciativas de sensibilización y apoyo práctico a las empresas voluntarias. En lugar de crear un clima de sospecha y riesgo de litigios, es importante animar a las empresas a adoptar la diversidad en todos los procesos de recursos humanos y promover acuerdos sociales negociados.

Por último, garantizar la igualdad de oportunidades desde la escuela tiene un impacto considerable en el futuro profesional de los jóvenes. Por ello, los poderes públicos deben apostar por prevenir la discriminación en la escuela.

Miembro gubernamental, Cuba - Tomamos nota del Estudio General presentado sobre el cual se han realizado excelentes comentarios. El Gobierno de Cuba reconoce la necesidad de continuar avanzando hacia la igualdad de género en el trabajo y la pertinencia de profundizar en el análisis de los convenios y recomendaciones de la OIT propuestos por esta comisión. Para Cuba, la igualdad de género en el trabajo ha sido un tema medular en las transformaciones de nuestra sociedad desde el 1.º de enero de 1959, no solo en el orden normativo sino a través de la participación activa de la mujer en la esfera laboral con una visión inclusiva y de ampliación de los derechos hasta alcanzar altos niveles de protagonismo en la vida socioeconómica y política del país. Las mujeres constituyen hoy el 55,74 por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional del Poder Popular, órgano legislativo y supremo del poder

del Estado. Representa a todo el pueblo y expresa su voluntad soberana. El programa nacional para el adelanto de la mujer está diseñado para promover el avance de las mujeres y la igualdad de los derechos, oportunidades y posibilidades refrendadas a la Constitución de la República de Cuba, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que persisten en la sociedad cubana y que obstaculizan un mayor resultado en la mujer en lo económico, político, social y familiar con el fin de eliminarlos.

En los últimos años Cuba ha desarrollado una prolífera labor normativa que garantiza una mayor protección jurídica y garantía para el ejercicio de los derechos de las personas. La igualdad de género se mantiene como elemento importante en el reconocimiento y en el ejercicio de dichos derechos. La Constitución de la República de 10 de abril de 2019 dispone que los trabajadores participen en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía. El artículo 42 de la Constitución establece que, todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, etc.; asimismo, reciben igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna. La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley. El artículo 43 establece además que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades; la Carta Magna también dispone que la maternidad y la paternidad son protegidas por el Estado y que las madres y los padres tienen responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de las nuevas generaciones. En los valores morales y éticos-cívicos en correspondencia con la vida y la sociedad. El Decreto-ley núm. 56 de la maternidad de la trabajadora y de las responsabilidades de las familias, de 13 de octubre de 2021, se aplica a la madre, al padre, a los abuelos u otros familiares, trabajadores de los sectores estatal y no estatal, en lo que cada cual corresponda para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención de los hijos menores de edad, lo que facilita la participación de la mujer en el empleo y la sociedad. Además, se avanza en el diseño y aprobación de las bases del sistema integral para el cuidado integral de la vida que incluye el autocuidado desde el enfoque de género, de derechos y de curso de vida como alternativa viable ante el impacto del envejecimiento poblacional que propicia ampliar servicios, bienes e infraestructuras para los cuidados de las personas y fortalecer el bienestar y protección de las personas cuidadas y cuidadoras.

Los temas que hoy analizamos tienen un carácter transversal con derechos y funciones en otros órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y que el Gobierno cubano garantiza a todos los ciudadanos. Cuba continuará la fructífera cooperación con la OIT y mantiene su invariable compromiso de continuar avanzando en el desarrollo de su sociedad alineados con las normas de la Organización.

Miembro trabajadora, República de Corea - La República de Corea ha ratificado dos convenios de los tres examinados, a saber, el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 156. Sin embargo, las estadísticas y los datos indican que aún queda mucho camino por recorrer para lograr la igualdad de género en el trabajo. La brecha de remuneración entre hombres y mujeres en la República de Corea es del 31,9 por ciento, mientras que a escala mundial esta brecha se sitúa en torno al 19 por ciento. La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido en los últimos veinte años, pero sigue siendo alta: 71,5 por ciento para los hombres y 52,9 por ciento para las mujeres. El 47,4 por ciento de las mujeres asalariadas tienen un empleo no regular, un 16,4 por ciento más que los hombres. En la República de Corea, el empleo refleja abrumadoramente las características demográficas individuales,

como la edad, el sexo y la situación de los padres, más que las cualificaciones y la educación superior. Los padres tienen muchas más probabilidades de tener un empleo que los hombres sin hijos, mientras que las madres tienen muchas menos probabilidades de tener un empleo que las mujeres sin hijos. Las tasas de mujeres coreanas que salen de la fuerza de trabajo tras dar a luz son muy altas, y las oportunidades de empleo regular son difíciles de encontrar para las «madres reincorporadas», que únicamente encuentran trabajos mal pagados y no regulares. Este balance negativo puede explicarse por algunos elementos mencionados en el Informe del Estudio General. En primer lugar, el desajuste entre el objetivo y la dirección del marco jurídico y político. En 2008, cuando se revisó la Ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo, que pasó a denominarse ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo y asistencia para la conciliación de la vida laboral y familiar, el foco de atención se desplazó de la «consecución de la igualdad sustantiva en el empleo entre hombres y mujeres» a la «resolución de la baja tasa de natalidad mediante el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres». Desde entonces, el objetivo de lograr la igualdad de género en el trabajo pasó a un segundo plano y se han potenciado los roles y estereotipos de género en la familia y la sociedad, mientras que la estructura discriminatoria del empleo sigue sin cuestionarse. En segundo lugar, las lagunas y la falta de cobertura legislativa en la aplicación de los convenios. En la República de Corea, la mayoría de los derechos y protecciones previstos en los seis instrumentos examinados se están aplicando a través de la legislación nacional, que funciona sobre la base de la relación laboral y de una definición restringida de trabajador en virtud de la Ley sobre las Normas del Trabajo. En esta situación, las trabajadoras con formas atípicas y precarias de empleo y las trabajadoras por cuenta propia difícilmente pueden disfrutar de estos derechos y disposiciones. Así pues, como señaló la Comisión de Expertos, las medidas sobre protección de la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar deben formar parte integrante de la política nacional global sobre igualdad de género, y estas medidas no deben reflejar en la práctica la suposición de que la responsabilidad principal del cuidado de la familia recae en las mujeres. También insto a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para extender a todos los trabajadores la protección que ofrecen las leyes y políticas pertinentes en materia de igualdad de género y no discriminación, protección de la maternidad y medidas favorables a la familia. Por último, el Informe de la Comisión de Expertos hace referencia al caso de la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción como ejemplo que muestra cómo el compromiso de los sindicatos puede abordar la segregación ocupacional. Los sindicatos del sector de la construcción han ampliado el acceso de las trabajadoras a una ocupación en la que predominan los hombres, ofreciéndoles formación profesional para que adquieran las aptitudes necesarias en el sector. Al mismo tiempo, mediante una persistente campaña para organizar a los trabajadores precarios y construir un sistema de negociación colectiva, los sindicatos han mejorado las condiciones de trabajo para que las mujeres puedan trabajar sin sufrir discriminación ni acoso sexual. Sin embargo, debido a la represión selectiva contra los sindicatos emprendida por el Gobierno, las actividades de los sindicatos, especialmente la negociación colectiva, se han convertido en un delito de coacción colectiva, y el resultado de la negociación colectiva se utiliza como prueba de una extorsión sujeta a cobro. Hasta ahora, 19 dirigentes sindicales del sector de la construcción están en la cárcel por estos cargos criminales y un dirigente sindical se quitó la vida como acto de resistencia. Además, todos los logros de los sindicatos, incluida la igualdad de género en el trabajo, han quedado totalmente anulados.

Quisiera reiterar que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos habilitantes para lograr la igualdad de género y hacer un llamamiento a todos los Estados Miembros para que promuevan, y no repriman, el papel de los sindicatos en la consecución de este objetivo.

Miembro gubernamental, Australia - Australia acoge con satisfacción el exhaustivo Estudio General sobre igualdad de género, que pone de relieve una acción global significativa, pero también retos a escala mundial, a la hora de aplicar estos importantes instrumentos de la OIT. El Gobierno australiano está comprometido con la defensa de los derechos humanos universales y el fomento de la igualdad de género. Desde que Australia respondió a la encuesta en 2022, hemos tenido un cambio de Gobierno, y el Gobierno entrante ha realizado notables reformas para mejorar la igualdad de género. En particular, ha adoptado medidas para ayudar a mejorar el salario y las condiciones en los puestos de trabajo mal remunerados en los que predominan las mujeres y equilibrar el reparto de las responsabilidades laborales y familiares en los hogares. Desde la realización de la encuesta, Australia ha integrado los principios de seguridad en el empleo e igualdad de género en los procesos de toma de decisiones del Tribunal Nacional de Relaciones Laborales, la *Fair Work Commission* (Comisión de Trabajo Equitativo), al introducirlos en la legislación australiana sobre relaciones laborales; ha incorporado un principio legal de igualdad de remuneración para orientar la forma en que la *Fair Work Commission* examina los casos de igualdad salarial y aborda la infravaloración del trabajo por razones de género; ha creado nuevos grupos de expertos en la *Fair Work Commission* para la igualdad salarial y el sector sanitario y comunitario, con una unidad de investigación específica. Esto garantizará que la *Fair Work Commission* posea los conocimientos necesarios para resolver los casos relacionados con la remuneración y las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo mal remunerados en los que predominan las mujeres. Se han prohibido las cláusulas de confidencialidad salarial y se ha permitido a la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo publicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en empresas; se ha mejorado el régimen de licencia parental remunerada y se ha reforzado el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles y a pedir una ampliación de la licencia parental no remunerada para ayudar a las familias a equilibrar y compartir las responsabilidades laborales y familiares; se ha introducido una licencia remunerada de diez días por violencia familiar y doméstica como norma mínima nacional y se ha prohibido expresamente el acoso sexual en la Ley de Trabajo Equitativo para garantizar que todos los trabajadores, y en especial las trabajadoras, estén seguros y se les respete en el trabajo. En breve ratificaremos el Convenio núm. 190 para complementar estos esfuerzos.

El Gobierno de Australia se ha comprometido a prevenir la discriminación hacia todas las personas en situación de vulnerabilidad, para garantizar la igualdad de oportunidades para todos en el mundo laboral. En diciembre, se introdujeron modificaciones en nuestra Ley Nacional de Relaciones Laborales para actualizar su protección frente a la discriminación y ponerla en consonancia con nuestras demás leyes antidiscriminatorias. Así, los trabajadores que sufran discriminación en el lugar de trabajo por su identidad de género, su condición intersexual o por ser lactante pueden ahora presentar denuncias ante la *Fair Work Commission*.

Pero sabemos que se puede hacer más, y seguiremos actuando. A partir del 1.º de julio de 2024, y una vez que se apruebe la legislación, el Gobierno australiano aumentará la licencia parental remunerada a 26 semanas de aquí a 2026. Esto se basa en las reformas relativas a la licencia parental remunerada que entran en vigor este año y que contribuirán a que más hombres y convivientes se animen a tomarla. Esto incluye flexibilizar la licencia parental remunerada y dar a los hombres y convivientes acceso a más licencias. Estamos complementando esto con cambios en la licencia parental no remunerada con los que se ofrecen a las familias más opciones sobre cómo tomar ese permiso con el fin de que puedan compartir mejor las responsabilidades laborales y familiares.

Australia valora el notable trabajo de la Comisión de Expertos y expresa su apoyo a una acción sostenida para lograr la igualdad de género en todo el mundo.

Miembro trabajadora, España - La participación de las mujeres en el mercado laboral español se caracteriza por una incorporación paulatina, dado que la tasa de actividad ha pasado del 42 por ciento en 2002, al 53 por ciento en 2022, con gran segregación. Por un lado, la sectorial, ya que siete sectores concentran el 73 por ciento de la fuerza de trabajo femenina, y por otro, la vertical, por ocupaciones. Dos de cada tres mujeres trabajan en ocupaciones con bajos salarios, frente a solo uno de cada tres hombres. Las mujeres se concentran en ocupaciones consideradas «femeninas» que históricamente han tenido menor valor y, en consecuencia, menor salario.

En España se han producido avances normativos cuyo objetivo es la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes escenarios: el personal, el social y el laboral. La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, de conformidad con el artículo 1 del Convenio núm. 111. La Ley Orgánica núm. 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres es la que define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como la de discriminación directa e indirecta. Su aprobación supuso un avance sin precedentes en la política de igualdad en todos los ámbitos de la vida. Esta norma hace referencia a la participación y representación de las mujeres en el mundo del trabajo, el deporte, los medios de comunicación, las fuerzas armadas, y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, y establece los permisos por guarda legal de menores de 8 años, de personas dependientes, y amplía la licencia de maternidad, de paternidad y de lactancia. Las últimas licencias mencionadas acordes con el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183 fueron actualizadas en normas posteriores.

Desde el 1.º de enero del 2021, la licencia por nacimiento y cuidado del menor tiene una duración de dieciséis semanas para cada progenitor. El permiso de lactancia es un permiso retribuido al que tienen derecho ambos progenitores trabajadores con menores de hasta 9 meses de edad. Por otra parte, la reducción de jornada por guarda legal permite a las personas trabajadoras reducir su jornada de trabajo diario en diferentes grados para atender el cuidado directo de hijas o hijos menores de 12 años, personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, y menores a cargo afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, cuya hospitalización y tratamiento continuados sean de larga duración y que requieran cuidado directo, continuo y permanente. Además, encontramos la excedencia por cuidado de hijos, permiso voluntario que se puede disfrutar hasta tres años después del parto, y la excedencia por cuidado de familiares, en la que la persona trabajadora podrá solicitar una suspensión temporal y voluntaria de su contrato de trabajo para el cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad. El tiempo de duración de ambas excedencias computa a efectos de antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social.

La Ley núm. 3/2007 introduce los planes de igualdad como instrumento de negociación colectiva destinado a lograr la igualdad en las empresas, estableciendo que los planes de igualdad sean obligatorios en las empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Se especifica la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del plan, aspecto que garantiza la negociación durante todo el proceso. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor afecta a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras. Para ello se han acordado dos herramientas: por un lado, la herramienta de registro retributivo, que permite detectar la existencia de brecha salarial en las empresas con el objetivo de corregir esa diferencia existente y, por otro lado, una herramienta para la valoración de puestos de trabajo con

perspectiva de género, cuyo objetivo es corregir los posibles sesgos de género existentes en los puestos de trabajo ocupado por mujeres.

Por último, la reforma laboral aprobada en 2021 tuvo como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, dos variables características del empleo femenino. Desde su entrada en vigor, el empleo indefinido femenino ha ido creciendo en detrimento del empleo temporal, lo que evidencia el éxito de la reforma laboral. En cuanto al sector de los cuidados, mi organización, Comisiones Obreras, apuesta por un pacto estatal e integral de los cuidados que incluya el sector en sentido amplio: cuidados de la infancia, cuidados de larga duración y cuidados indirectos.

Miembro trabajador, Botswana - Reconocemos que, a lo largo de los años, la OIT ha adoptado una serie de resoluciones y declaraciones que reafirman el objetivo de lograr la igualdad de género, entre las que cabe destacar las más recientes: la Declaración del Centenario de la OIT 2019; el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19; la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo; la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), y la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, que abogan todas ellas por un programa transformador para la igualdad de género. Estos son solo algunos de los esfuerzos que, en nuestra opinión, se han realizado para garantizar la igualdad de género y acabar con la discriminación, con el fin de alcanzar este objetivo fundamental.

Compromisos recientes a nivel continental africano han indicado que se ha producido una regresión en los progresos realizados, antes del periodo de la COVID-19, para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS. Los principales objetivos afectados por la regresión son, en particular, el objetivo 1: fin de la pobreza; el objetivo 3: salud y bienestar; el objetivo 5: igualdad de género, y el objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. Estos desafíos han llevado a la ampliación de la brecha de igualdad de género en los lugares de trabajo y significan claramente que existe la necesidad de un compromiso renovado y firme de los mandantes de la OIT hacia la realización del objetivo de igualdad de género en el marco de los ODS, a medida que seguimos encontrando nuestro camino después de la COVID-19, y en medio de los efectos del conflicto entre la Federación de Rusia y Ucrania.

Botswana ha estado revisando su legislación laboral para abordar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones adoptadas por esta comisión. La revisión ha sido realizada por los mandantes tripartitos en un esfuerzo por alinearse con las normas de la OIT, y algunos de los acuerdos clave del Comité de Revisión de la Legislación Laboral se refieren a la promoción de la maternidad y al reconocimiento de la necesidad de adoptar medidas favorables a la familia que ayuden tanto a hombres como a mujeres a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Además, en 2020 se firmó el Programa de Trabajo Decente por País para Botswana (PTDPB). El objetivo del PTDPB 2020-2024 es contribuir a la realización de progresos por Botswana con miras a la consecución del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Para alcanzar este objetivo, los mandantes identificaron las tres prioridades principales siguientes: creación de empleo sostenible, en particular para mujeres y hombres jóvenes; mejora de la protección social de calidad y de las condiciones de trabajo para todos, e instituciones y prácticas eficaces de gobernanza del mercado de trabajo.

En Botswana, cualquier discriminación por motivo de género, sexo, orientación sexual o estado civil es automáticamente injusta, tal como se establece en el artículo 23, *d)*, de la Ley de Empleo. Las disposiciones y los instrumentos anteriores, cuando se utilizan junto con la

protección y el control necesarios, ilustran la interconexión de los seis instrumentos de la OIT examinados y cómo favorecen el desarrollo social y económico, incluida su gran significación para la promoción y el cumplimiento del programa de trabajo decente y justicia social de la OIT.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer en Botswana para lograr la igualdad de género. La cultura se sigue utilizando para oponerse a la igualdad de género y agravar la doble carga que soportan las mujeres. Además, las trabajadoras del sector informal no gozan de protección de la maternidad, que es una condición previa para la igualdad de género. El concepto de discriminación indirecta no parece estar claro ni reconocido en nuestras leyes, y la inseguridad del empleo, así como el desempleo, siguen aumentando los casos de explotación de los trabajadores.

En conclusión, queremos apoyar las conclusiones y determinaciones de la Comisión de Expertos y pedir a los Estados Miembros que refuercen su marco jurídico y político nacional para combatir la discriminación de género. Destacamos la complementariedad de los Convenios núms. 111 y 190 a la hora de abordar el acoso sexual, que debería contemplarse dentro del objetivo más amplio de la eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. Recordamos que la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, es una pieza fundamental de toda estrategia encaminada a lograr la igualdad de género, e instamos a los Estados Miembros a que adopten y apliquen políticas y respuestas eficaces e integrales frente al abuso, el acoso y la violencia de género en el trabajo. La OIT también debería fomentar estas acciones, a través de la asistencia técnica.

Miembro gubernamental, Noruega - Quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo Estudio General sobre este importante tema. Noruega está firmemente comprometida con la consecución de la igualdad de género en el trabajo y ha ratificado los tres convenios examinados en el Estudio General.

Las mujeres en todo el mundo siguen enfrentándose a obstáculos para acceder al empleo y a puestos de responsabilidad, así como a puestos de trabajo en determinados sectores. Las mujeres deberían tener el derecho a ejercer libremente cualquier trabajo o profesión que deseen. El acceso a servicios de cuidado infantil asequibles es importante para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, mientras que la protección de la maternidad es un elemento vital para hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Noruega considera esencial que mujeres y hombres asuman las mismas responsabilidades hacia sus hijos y otros miembros de su familia. La licencia de maternidad y paternidad y unos servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles han sido factores clave en la labor encaminada a conseguir la igualdad en Noruega. Como indica el Estudio General, también se han establecido iniciativas para lograr una educación menos dividida por géneros.

En nuestra opinión, es de gran importancia que la legislación que protege contra la discriminación prohíba la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El Gobierno noruego ha redoblado sus esfuerzos en favor de la diversidad sexual y de género en un nuevo plan de acción presentado a principios de este año. El acoso sexual sigue estando muy extendido, incluso en un país con igualdad de género como Noruega. Noruega está adoptando medidas legislativas para prevenir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, junto con campañas de información y sensibilización.

En Noruega sigue habiendo diferencias sistémicas que afectan a las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Se requiere una acción continua para abordar la discriminación y la desigualdad en el empleo y la ocupación. En Noruega, las mujeres siguen

asumiendo una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. En estrecha relación con esta cuestión, las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos a tiempo parcial, a pesar de las normativas legislativas y las campañas de sensibilización. Además, el porcentaje de mujeres en puestos directivos en la empresa privada sigue siendo bajo. El porcentaje de mujeres en las comisiones directivas de las 200 mayores empresas ha aumentado algo en los últimos años. Sin embargo, en los puestos operativos con responsabilidad respecto a los beneficios y las pérdidas, los hombres siguen representando el 81 por ciento. Por otro lado, en los altos cargos del sector público noruego, la mayoría de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Noruega va a proseguir su importante labor para superar los retos pendientes en materia de igualdad de género. El Gobierno intensificará sus esfuerzos mediante una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Será la primera estrategia de igualdad de género impulsada por un Gobierno noruego. Alentamos enérgicamente a todos los demás Estados Miembros a abordar las importantes cuestiones destacadas en el Estudio General y a garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en la vida laboral. Noruega considera que los tres convenios analizados en el Estudio General son herramientas importantes para alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

Miembro trabajadora, Francia - En cuanto a la aplicación en la práctica del Convenio núm. 111, la igualdad en el trabajo figura desde hace años entre las prioridades sociales manifiestas del Gobierno francés, y en 2019 se empezaron a establecer medidas, como la transparencia sobre las diferencias de remuneración, la negociación obligatoria en las empresas sobre la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres, y la creación, mediante una ley de 2018, de un índice de igualdad profesional en las empresas. Sin embargo, es evidente que existe una enorme brecha entre las ambiciones declaradas y la realidad. Dos tercios de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres están relacionados con el puesto de trabajo ejercido, que en la gran mayoría de los casos está infravalorado. Este es el caso de los empleos de servicios que, a diferencia de los empleos técnicos e industriales, tienen menos probabilidades de basarse en competencias, capacidades y responsabilidades profesionales. Existe una gran confusión entre las expectativas profesionales, las competencias requeridas y las cualidades supuestamente inherentes a cada sexo. Las mujeres serían, por naturaleza y por esencia, mejores escuchando y estando «al servicio de», y estas cualidades, que no se reconocen como competencias, no necesitarían por lo tanto ser reconocidas al ser innatas.

Además, dentro de los mismos sectores, las mujeres y los hombres no ocupan las mismas profesiones, y, dentro de las empresas, las mujeres y los hombres no tienen acceso a los mismos puestos de trabajo. Esta segregación profesional entre los sexos también va acompañada de desigualdades jerárquicas. En total, en 2018 el 23 por ciento de los empleos ocupados por hombres eran de nivel directivo, mientras que en el caso de las mujeres eran el 17,5 por ciento. En el caso de los hombres, 3 de las 20 ocupaciones más comunes corresponden a empleos directivos, frente a solo 1 en el caso de las mujeres. La probabilidad de que una mujer acceda a un empleo entre los mejor remunerados es de un 30 por ciento, y en el caso del 1 por ciento de los empleos mejor remunerados, la probabilidad de que una mujer acceda a ellos es un 55 por ciento menor que la de un hombre.

Sin embargo, en Francia existen leyes al respecto. El 1.º de marzo de 2019 se implantó progresivamente un índice de igualdad profesional para las empresas privadas con al menos 1 000 empleados, y después, el 1.º de septiembre de 2019, para las empresas con al menos 250 empleados. Desde el 1.º de marzo de 2020, este afecta a todas las empresas con al menos 50 empleados. La pregunta que cabe plantearse es si este índice de igualdad profesional es

suficiente para que las empresas progresen. Para el Instituto de Políticas Públicas (*Institut des Politiques Publiques*), un centro de investigación independiente, los resultados son hasta ahora muy dispares, debido a la complejidad de su cálculo. Peor aún, el índice de igualdad profesional no tendría ningún efecto en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Las principales críticas al índice se refieren a la falta de transparencia y legibilidad de esta herramienta, gestionada íntegramente por las direcciones de las empresas. Como consecuencia, los empleadores pueden sentirse tentados a medir lo que les conviene para alcanzar la puntuación mínima. Las organizaciones sindicales en Francia consideran que la igualdad entre mujeres y hombres es una palanca esencial para salir de la crisis y, en esta ocasión, indicamos que el actual índice de igualdad profesional debería corregirse en cuatro puntos: el método de cálculo de la nota salarial, que subestima las desigualdades; una mayor transparencia; los medios financieros para ponerse al día, y la extensión a la administración pública de la obligación de obtener resultados, ya que actualmente este índice solo afecta a las empresas privadas.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica suscribe la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Nos congratulamos de que la OIT haya decidido estudiar el Convenio núm. 111, el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, y las recomendaciones que los acompañan, desde la perspectiva de la igualdad de género. En efecto, estos instrumentos son esenciales para concretar el principio fundamental de la igualdad de trato para todos y para abordar las principales formas de desigualdad de género en el mundo del trabajo.

Como señala el Informe, a pesar de los considerables avances realizados en el último siglo hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, lamentablemente, la eliminación de las desigualdades en el mundo del trabajo se ha estancado en los últimos decenios, y las desigualdades de género no se han reducido significativamente. Además, el reparto desigual del trabajo no remunerado y de las responsabilidades familiares sigue obstaculizando el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo. La misma observación negativa se aplica al embarazo y la maternidad. Adicionalmente, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades.

En este contexto, el Informe es una herramienta muy valiosa. Establece el marco jurídico e institucional necesario para alcanzar la igualdad de género y describe con gran detalle la legislación y las prácticas de los Estados Miembros. Explica el camino a seguir para promover la igualdad de género en el trabajo, a la luz de las principales dificultades y oportunidades con que se han encontrado los Estados Miembros. Se trata de una herramienta muy útil para los responsables políticos, tanto a escala nacional como internacional.

Bélgica ha ratificado y aplicado el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 156. Con respecto al Convenio núm. 183, se han tomado medidas para preparar su ratificación. En este sentido, Bélgica apoya plenamente el contenido de este informe y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Al igual que la Comisión de Expertos, Bélgica espera que este informe contribuya a la elaboración y a la aplicación efectiva de medidas para garantizar la igualdad de género en el trabajo. Bélgica espera que el Informe y nuestras discusiones en el seno de esta comisión alienten a los Estados Miembros de la OIT a ratificar los Convenios núms. 111, 156 y 183 lo más ampliamente posible.

Miembro trabajadora, Brasil - Para los trabajadores brasileños es relevante en este momento político del país señalar la ratificación del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que el Gobierno del Brasil ha levantado y que el Estudio General señala como cuestión central para lograr el trabajo decente y la igualdad de género.

En el Brasil se está creando una comisión interministerial para la elaboración del sistema nacional del cuidado, cuyos próximos pasos serán la elaboración de un proyecto de ley para su presentación ante el Congreso Nacional, precedido de debates con la sociedad civil y jefes de representaciones sindicales de la clase trabajadora a través de audiencias públicas.

El Brasil podrá ser una experiencia de éxito si logramos integrar en este proceso la clara interpretación del cuidado como un derecho humano y su vínculo con la redistribución de las responsabilidades familiares del cuidado en el futuro de las trabajadoras y los trabajadores, tal como lo señala la Comisión de Expertos, cuestionando los riesgos de género que perpetúan la desigualdad de la segregación laboral, el estatus familiar y el impacto sobredimensionado en la productividad que recae en las mujeres.

De igual manera, en el Brasil podemos abordar también temas claves como la jornada y el horario de trabajo para adecuarlos al derecho al cuidado, y la facilitación de una infraestructura y servicios de cuidado en el mundo del trabajo. La discusión del día de hoy nos brinda una oportunidad inestimable, al igual que las recomendaciones que esta comisión elabore con miras a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por ello, reitero que los trabajadores brasileños valoramos lo expresado por la Comisión de Expertos, además, porque ya está siendo parte de nuestro proceso, tanto la integración de una acción gubernamental interdisciplinaria que demuestra una voluntad política estatal y del Gobierno, como el valor clave de la redistribución del trabajo del cuidado entre las familias y el Estado (los servicios públicos) para desfamiliarizar el cuidado y el rol que desempeñan en él los sistemas nacionales de cuidado.

Por lo que he expresado, solicito que esta comisión plantee el vínculo indivisible entre la aplicación del Convenio núm. 156 y los sistemas del cuidado nacional existente, emergentes y por venir.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - El Gobierno de los Estados Unidos agradece a la Comisión de Expertos este estudio general, que por primera vez examina conjuntamente los temas de la discriminación de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Elogiamos a la Comisión de Expertos por la visión general que ofrece el Estudio General de las medidas que se están adoptando y de los retos que encaramos para hacer realidad la igualdad de género en el mundo del trabajo hoy en día.

En todo el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a importantes desventajas en el mercado de trabajo. Prueba de ello es la persistente e injusta brecha salarial entre hombres y mujeres. Según Naciones Unidas, por cada dólar que ganan los hombres, las mujeres obtienen 77 céntimos. Al ritmo actual, cerrar esta brecha salarial llevaría 257 años, es decir, 10 años más de los que tiene de existencia mi país, lo cual es un plazo inaceptablemente largo. Está claro que tenemos que abordar el reto definitorio de la igualdad de género con mayor urgencia y determinación. Esto significa que las mujeres deben ocupar un lugar central en nuestros esfuerzos por avanzar en todos los aspectos del trabajo decente. Si bien el Convenio núm. 111 es un elemento central del Estudio General, sabemos que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se refuerzan mutuamente, y juntos constituyen la base de la igualdad de género y la seguridad económica de las mujeres.

Quisiera destacar, en particular, el papel esencial que desempeñan la libertad sindical y la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género y la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Existen numerosas pruebas de que las mujeres afiliadas a sindicatos experimentan en menor grado la brecha salarial entre hombres y

mujeres, gozan de una mayor protección frente a la discriminación y reciben mejores prestaciones relacionadas con el empleo. El derecho a sindicarse y a negociar colectivamente es un elemento central de los Estados Unidos en sus esfuerzos por promover los derechos laborales de las mujeres y la igualdad de género, entre otras cosas mediante la creación, en 2021, del Grupo de trabajo de la Casa Blanca sobre la organización y el empoderamiento de los trabajadores. Este grupo de trabajo está encargado de movilizar al Gobierno federal para que empodere a los trabajadores y cree mayor conciencia —en particular entre las mujeres trabajadoras— acerca de sus derechos protegidos por el Gobierno federal para sindicarse y negociar colectivamente con sus empleadores. A escala internacional, el Gobierno de los Estados Unidos ha lanzado recientemente una estrategia mundial para la seguridad económica de las mujeres que, entre otras prioridades, reconoce que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales para que las mujeres obtengan protecciones y prestaciones esenciales en el trabajo. A través de la Alianza multilateral para fomentar la organización, el empoderamiento y los derechos de los trabajadores (M-POWER), el Gobierno de los Estados Unidos colabora con otros Gobiernos aquí presentes, con organizaciones sindicales nacionales y mundiales, con la sociedad civil y con otras entidades para defender y promover los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié una vez más en los derechos de las mujeres en el trabajo.

Quisiera concluir celebrando que el Estudio General se centre en los crecientes esfuerzos de los países para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. En los Estados Unidos, estamos avanzando para ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales (LGBTQI+), entre otras cosas mediante la Orden Ejecutiva para avanzar hacia la igualdad para las personas LGBTQI+, firmada por el Presidente Biden el 15 de julio de 2022. Además, y tal como se señala en el Estudio General, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos emitió una decisión histórica en junio de 2020, en la que afirmó que la prohibición de la discriminación por motivo de sexo en la Ley de Derechos Civiles de 1964 también incluye la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual o la condición de transgénero. Los Estados Unidos alientan a la Oficina y a los mandantes de la OIT a aplicar políticas e iniciativas para proteger los derechos de las personas LGBTQI+ en el marco del Convenio núm. 111, a fin de dar pleno efecto a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores —independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual— participen plena y equitativamente en el mundo del trabajo es esencial para hacer realidad nuestro objetivo común de igualdad de género, justicia social y trabajo decente para todos.

Miembro trabajadora, Kenya - A pesar de la ratificación del Convenio núm. 111 por parte del Gobierno de Kenya en mayo de 2001 y de la positiva evolución legislativa hacia la igualdad de género, las mujeres en Kenya siguen enfrentándose a importantes obstáculos para disfrutar de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Continúan siendo objeto de discriminación basada en estereotipos de género, que les impide entrar y permanecer en el mercado de trabajo y alcanzar su pleno potencial laboral. Las mujeres se han visto desfavorecidas a la hora de ocupar puestos iguales a los de los hombres en el trabajo debido a diversos factores, como un nivel educativo inferior, responsabilidades familiares, y roles específicos de género y discriminación. La legislación no ha sido fructífera a la hora de lograr la paridad salarial para las mujeres. En 2019, un estudio reveló que, en promedio, las mujeres ganan un 32 por ciento menos que sus homólogos masculinos. Según ONU-Mujeres, en Kenya solo está establecido el 66,7 por ciento de los marcos jurídicos que promueven, hacen cumplir y supervisan la igualdad de género según los indicadores de los ODS. Kenya debe elaborar una legislación más completa que garantice la igualdad de

oportunidades y de trato, así como de resultados para las mujeres. Además, el Gobierno debería reforzar el establecimiento y la aplicación de medidas para aplicar la Política Nacional de Género y Desarrollo de 2019 con el fin de combatir los estereotipos de género en la formación, el empleo y la ocupación.

En Kenya, la economía informal es una fuente importante de empleo para las mujeres, ya que el 87 por ciento trabaja en ella, sin seguridad social ni otras prestaciones. Un estudio reciente ha ilustrado la brecha de género en la propiedad de las empresas de la economía informal: los hombres son propietarios de las pequeñas y medianas empresas más productivas, mientras que las mujeres son propietarias de las microempresas menos viables. El Gobierno debería intensificar sus esfuerzos para prohibir la discriminación de género en el acceso al crédito, y permitir a las mujeres registrar una empresa de la misma manera que los hombres.

En diciembre de 2020, solo se disponía del 41,8 por ciento de los indicadores necesarios para supervisar los ODS desde una perspectiva de género, con algunas lagunas en ámbitos clave, en particular los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico, e indicadores clave del mercado laboral, como la brecha salarial de género y las competencias en tecnologías de la información y la comunicación (ONU-Mujeres). El Gobierno debería redoblar sus esfuerzos para recopilar y proporcionar estadísticas desglosadas por género, que permitan al Gobierno y a los interlocutores sociales adoptar medidas con perspectiva de género para una plena aplicación del Convenio núm. 111.

En Kenya, las mujeres con un empleo en la economía formal tienen derecho a tres meses de licencia de maternidad y remuneración completa por cuenta del empleador. Sin embargo, esto solo cubre a aproximadamente el 6 por ciento de las mujeres, lo que deja al resto sin ninguna protección contra la pérdida de ingresos tras dar a luz y tener que reincorporarse prematuramente al trabajo poniendo en riesgo su salud y la de sus hijos. Además, en Kenya, las mujeres y las niñas dedican una cantidad de tiempo desproporcionada al trabajo de cuidados no remunerados en sus hogares y comunidades. En 2019, Oxfam llevó a cabo una encuesta en los cinco asentamientos informales en zonas urbanas. Los resultados indican que las mujeres dedican 11,1 horas al día a cualquier tipo de cuidado, en contraposición a las 2,9 horas diarias que dedican los hombres. Por el contrario, los hombres dedicaron casi el doble de tiempo que las mujeres al trabajo remunerado (10,5 frente a 5,3 horas al día, respectivamente). Por lo tanto, el Gobierno de Kenya debería ratificar el Convenio núm. 183, así como el Convenio núm. 156, que son fundamentales para lograr la igualdad de género en el trabajo para las mujeres, y este es un llamamiento para todos los Estados Miembros.

Por último, pero igualmente importante, no puede haber igualdad de género si las mujeres siguen enfrentándose a la violencia de género y al acoso. La violencia de género y el acoso son frecuentes en Kenya, incluida la violencia doméstica. Las estadísticas gubernamentales obtenidas de la Encuesta Demográfica y de Salud de Kenya indican que más del 40 por ciento de las mujeres han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja a lo largo de su vida. Por lo tanto, urge que los Estados Miembros ratifiquen y apliquen efectivamente el Convenio núm. 190 y la Recomendación que lo acompaña. Se trata de un elemento primordial de cualquier estrategia para lograr la igualdad de género.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo y actualizado Estudio General.

Como todos sabemos, la igualdad de género se ha convertido en el núcleo del mandato de la OIT y de su acción normativa a través de sus convenios, recomendaciones, declaraciones y resoluciones adoptados, así como de los informes que ha realizado desde su creación en

1919. En este proceso histórico, todos los Gobiernos e interlocutores sociales están llamados a contribuir activamente a la eliminación de todas las formas de discriminación en el mercado laboral y a promover la igualdad de género entre hombres y mujeres. Türkiye también ha sido uno de los países que ha respondido a este llamamiento en sus primeras etapas. Türkiye ha ratificado varias convenciones de las Naciones Unidas y convenios de la OIT relacionados con la igualdad de género y los ha reflejado en su legislación nacional. La Constitución turca, como documento principal, junto con el Código Civil, la Ley del Trabajo y el Código Penal, regulan todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y obligan a los responsables políticos a aplicarlas en consecuencia. En estos documentos se han introducido los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación, así como el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Estos defienden la igualdad entre mujeres y hombres, ponen fin a la discriminación por razón de sexo, igualan a las mujeres con los hombres tanto en la familia como en la sociedad y valoran el trabajo de las mujeres.

Los objetivos en materia de igualdad de género solo pueden alcanzarse mediante una combinación integrada de un ordenamiento jurídico propicio, una mayor concienciación, sanciones más eficaces y un cumplimiento adecuado. Sin embargo, antes de profundizar en cómo lograr la igualdad de género en la educación, en la participación en el mercado de trabajo y la política, y en todas las esferas de la vida, la cuestión fundamental que hay que abordar es cómo prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres. La Ley de protección de la familia y prevención de la violencia contra las mujeres ha representado un paso importante en Türkiye y ha aportado mejoras sustanciales al sistema de protección de las víctimas.

Türkiye sigue esforzándose por aumentar la participación de las niñas en la educación y por eliminar de los libros de texto el lenguaje, las imágenes y las expresiones sexistas que perpetúan los estereotipos de género. Además de aplicar programas laborales activos e incentivos de seguridad social para las empresas, el Gobierno ha tomado las medidas necesarias para garantizar mejores condiciones de trabajo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la formación permanente, modalidades de trabajo flexibles y la conciliación de la vida familiar y laboral para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. A pesar del aumento del porcentaje de mujeres que participan en los procesos de toma de decisiones, aún nos queda un largo camino por recorrer para alcanzar el nivel deseado de representación política de las mujeres en Türkiye. Confiamos en que los continuos esfuerzos y compromisos de la OIT en este ámbito contribuyan sustancialmente a configurar el programa transformador para la igualdad de género que se necesita urgentemente en el mundo del trabajo y guíen a los mandantes para que lleven a cabo esta transformación de manera efectiva.

Miembro trabajador, Países Bajos - Los Países Bajos es uno de los pocos Estados Miembros de la OIT que han ratificado los tres convenios que se examinan en este Estudio General. Al hacerlo, nuestro país ha demostrado su compromiso con la consecución de la igualdad de género y con un enfoque global a la hora de abordar toda brecha o barrera. Y esto es, por supuesto, muy loable.

Sin embargo, en la práctica, persiste la discriminación contra las mujeres y, en particular, contra las mujeres embarazadas y las madres, a pesar de que la legislación vigente prohíbe dicha discriminación.

Según el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos, el 43 por ciento de las mujeres embarazadas son objeto de algún tipo de discriminación. Las mujeres que trabajan con contratos temporales son especialmente vulnerables a la discriminación y al riesgo de

perder su empleo. En un mercado de trabajo cada vez más flexible, esto hace que las mujeres, incluidas las embarazadas, estén aún más expuestas.

La Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) y la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) reconocen los esfuerzos desplegados por el Gobierno en el Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo de 2017. Sin embargo, seguimos siendo escépticos debido a la falta de sanciones impuestas a los empleadores. Las mujeres son el centro del Plan de Acción, a pesar de que son la «víctima» y no el autor. El segundo pilar del Plan de Acción se centra en la sensibilización acerca de los derechos de las mujeres embarazadas, y el tercer pilar en conseguir que las mujeres denuncien los incidentes.

Aunque todas estas medidas son necesarias, la FNV y la CNV insisten en que los empleadores deben asumir su responsabilidad y ser sancionados cuando infrinjan la ley.

Como reafirmó la Comisión de Expertos en el Estudio General, recordamos asimismo que los empleadores y sus organizaciones desempeñan un papel importante y tienen una responsabilidad en la realización de la igualdad de género en el trabajo. Es necesario un mayor compromiso de los empleadores en la promoción del cambio social, empezando por una cultura empresarial más favorable a la familia. El Estado debería apoyar estos cambios a nivel empresarial mediante incentivos y sanciones.

Por último, queremos recordar que la protección de la maternidad es una condición previa para la igualdad de género, y que tanto la protección de la maternidad como la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género y acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, es de vital importancia garantizar que las políticas nacionales sobre igualdad de género más amplias contemplen sistemáticamente medidas para la protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Miembro gubernamental, Arabia Saudita - Quisiéramos elogiar el papel de la Comisión de Expertos en la selección de los temas del Estudio General y destacamos la importancia de los instrumentos cubiertos por el mismo este año, ya que tienen un gran impacto en la consecución del principio básico de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. También agradecemos a la Comisión su continuo apoyo a los Estados Miembros en la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El Reino de Arabia Saudita ratificó el Convenio núm. 111 en 1978. Hemos llevado a cabo una reforma fundamental a nivel jurídico e institucional para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. El Gobierno de Arabia Saudita publicó a principios de 2023 una política nacional para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. La política se adoptó tras una serie de deliberaciones y esfuerzos realizados en coordinación con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, en el marco del programa de cooperación firmado en 2018. Esto fue precedido en 2020 por la abolición de las restricciones al trabajo de las mujeres en el Código del Trabajo de Arabia Saudita con respecto a las profesiones en las que estaba prohibido emplear a mujeres y trabajar de noche. El Gobierno ha establecido un objetivo nacional para incluir la participación de las mujeres en el mercado laboral, a efectos de alcanzar el 30 por ciento en 2025, sin embargo, hemos logrado superar este objetivo, alcanzando ya el 37 por ciento en el tercer trimestre de 2022. También fomenta el aprendizaje continuo y las oportunidades de formación con valores, iniciativas y proyectos dentro del programa de desarrollo de capacidades humanas que se enmarca en la visión del Reino para 2030. Hemos lanzado un paquete de productos de formación dirigidos a trabajadores y solicitantes de

empleo, tanto mujeres como hombres. El Gobierno también está tratando de alentar a todos los ciudadanos a ser pioneros en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (disciplinas STEM), como parte de su política nacional sobre economía digital. El Reino también ha promulgado una normativa unificada sobre el entorno laboral, en la que se definen los principales criterios que deben prevalecer en el entorno laboral para todas las mujeres y todos los hombres por igual. Esta normativa prohíbe la discriminación salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Establece el derecho a un entorno saludable y seguro para todos, sin discriminación.

Mi país es consciente de la apremiante necesidad de garantizar la protección de todos contra la violencia y el acoso, especialmente en el mundo laboral. En 2018, el Gobierno promulgó una ley para luchar contra el acoso y adoptó normas para la protección contra el comportamiento abusivo en el trabajo, así como una política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo. El Gobierno ha tomado medidas concretas para proteger la maternidad, empezando por establecer en el Código del Trabajo la licencia de maternidad remunerada y por prohibir el despido de mujeres durante esta licencia y durante el embarazo. También introdujo el programa nacional denominado «Qurrah», para atender a los hijos de las mujeres trabajadoras. Las leyes del Reino incluyen asimismo disposiciones que regulan la licencia de maternidad y de paternidad.

Para concluir, el Gobierno subraya la importancia de las normas internacionales del trabajo a la luz de los desafíos y de la evolución renovada del mundo del trabajo, y también en el marco de los ODS de las Naciones Unidas para el trabajo decente y la igualdad de género. Encomiamos los esfuerzos de los Estados Miembros para alcanzar estos objetivos. Reitero mi agradecimiento a la Comisión de la Conferencia y a la Comisión de Expertos por el papel esencial que desempeñan en el seguimiento del cumplimiento por los Estados Miembros de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá quisiera comenzar agradeciendo calurosamente a la Comisión de Expertos su meticuloso y arduo trabajo que ha conducido a la elaboración del importante Estudio General sobre la igualdad de género en el trabajo.

El Canadá está firmemente comprometido con los valores de la igualdad y la equidad en el trabajo, y se esfuerza cada día por promover y aplicar programas y políticas destinados a lograr una igualdad real en el mundo del trabajo para todos los canadienses. El Canadá está aún más comprometido con la promoción de la igualdad de género en el escenario internacional y en el seno de la OIT, puesto que es consciente de que, sin esta igualdad, no puede haber una verdadera justicia social, ni una paz universal y duradera. El Estudio General pone de relieve el marco global que rige la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como las diferentes concepciones de la discriminación, que además es un fenómeno evolutivo. Estas diferentes concepciones nos recuerdan la necesidad de definir, de manera precisa, lo que se entiende por discriminación, y de establecer un régimen de prohibición exhaustivo para luchar eficazmente contra todas las formas y todos los motivos de discriminación en el trabajo. También es necesario reevaluar continuamente las legislaciones, las políticas, los programas y sus medidas de rendimiento, para adaptarlos a las circunstancias cambiantes del mundo del trabajo. En este sentido, el Estudio General pone de relieve diferentes programas, políticas e iniciativas que están aplicando los Estados Miembros de la OIT a escala nacional, para luchar contra las diferentes formas de discriminación en el trabajo. Estas iniciativas pueden servir de inspiración a los demás Estados Miembros de la Organización, lo que demuestra la importancia del Estudio General.

Este estudio general también nos recuerda que algunos trabajadores y trabajadoras tienen más probabilidades de encontrarse en una situación de vulnerabilidad en su entorno laboral, por su situación personal o por su pertenencia a un grupo históricamente discriminado. Entre ellos figuran en particular los miembros de la comunidad LGBTQI+, que son objeto de discriminación por su orientación sexual o su identidad de género. Por lo tanto, es importante seguir trabajando para garantizar que todos estos trabajadores y trabajadoras se integren en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los demás miembros de la sociedad, y es igualmente importante adoptar medidas proactivas que les permitan desarrollarse profesionalmente. De este modo, la pandemia ha exacerbado un fenómeno ya existente, a saber, que las niñas y las mujeres asumen en general más responsabilidades relacionadas con la familia. Es más importante que nunca aplicar medidas concretas para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres y a las niñas incorporarse y progresar en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Entre ellas figuran el acceso a la educación y a la formación continua, a las licencias parentales y para cuidadores, a servicios de cuidado infantil, a la salud y a la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas, diversas medidas para adaptar el trabajo y la protección social de las mujeres y los cuidadores, y la necesidad de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Del mismo modo, el Estudio General demuestra que lograr una verdadera igualdad de género conlleva necesariamente una mayor protección de los miembros de la comunidad LGBTQI+, que son objeto de una discriminación desproporcionada a lo largo de todo el ciclo laboral, desde el acceso a la educación hasta el acceso al mundo del trabajo. Por lo tanto, es imperativo adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todos los obstáculos estructurales que les impiden acceder en igualdad de condiciones a la formación, al aprendizaje y al mercado de trabajo, incluyendo por supuesto su desarrollo, promoción y evolución dentro de este mercado, así como luchar contra todas las formas de violencia y acoso sexual y psicológico contra ellos. Los Estados tienen el deber de hacer frente a los prejuicios socioculturales que fomentan los obstáculos, la marginación y la exclusión de los miembros de las comunidades LGBTQI+ en su sociedad.

Por último, este estudio general nos recuerda que la lucha contra la discriminación constituye un desafío permanente y que siempre se puede mejorar. La lucha contra todas las formas de discriminación, sean cuales sean sus motivos, es una batalla permanente que requiere una vigilancia siempre renovada para garantizar que nadie quede atrás y que los trabajadores dispongan de entornos laborales en los que puedan prosperar y desarrollar todo su potencial. La lucha contra todas las formas de discriminación, sean cuales sean, está en el centro de la misión de la OIT, cuyo mandato consiste precisamente en proteger y defender a las personas más vulnerables y marginadas, y el Canadá está más decidido que nunca a apoyarla incondicionalmente.

Miembro gubernamental, República de Corea - En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Oficina por publicar este estudio general. Nos complace observar las políticas pertinentes en cada uno de los países y poder reflejarlas al diseñar la política de nuestro país para construir un mundo del trabajo en el que se respete por igual a los trabajadores y a las trabajadoras.

El principal motivo de la brecha salarial por motivo de género es la cuestión de la interrupción de la carrera profesional debido al nacimiento y al cuidado de los hijos y, para abordar esto, el Gobierno de Corea está aumentando el apoyo al embarazo, al nacimiento de los hijos y al cuidado de estos. Por ejemplo, las prestaciones de la licencia de maternidad han aumentado un 30 por ciento desde 2018. El requisito de edad de los niños para poder recibir estas prestaciones se ha ampliado, al igual que la duración y las prestaciones en relación con la licencia para someterse a un tratamiento de fertilidad y con la reducción del horario de

trabajo. De cara al periodo posterior al parto, estamos ampliando los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, no solo en las grandes empresas, sino también en las pequeñas y medianas empresas.

Además, a fin de reducir la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, la Ley de apoyo a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares estipula la acción afirmativa. Asimismo, analizamos y compilamos datos sobre la situación de los trabajadores y del personal directivo de ambos sexos en los lugares de trabajo con 500 trabajadores o más, así como los del sector público, y publicamos una lista de empresas que no cumplen las normas pertinentes.

El Gobierno de Corea explota desde mayo de 2022 el Sistema de Corrección para la Discriminación por motivo de Género en el Empleo, que permite al Gobierno ordenar a las empresas que pongan fin a la discriminación, mejoren las condiciones de trabajo y paguen una indemnización por ello, considerando asimismo los perjuicios de carácter punitivo.

Además, estamos ayudando a las mujeres a incorporarse a empleos de gran calidad, al ampliar la educación y formación profesional en ámbitos prometedores como la tecnología de la información y la bioindustria. Como consecuencia, la brecha salarial por motivo de género se ha reducido desde 2017, ya que las políticas mencionadas anteriormente han sido eficaces. Además, incluso en la difícil situación causada por la COVID-19, la tasa de empleo de las mujeres aumentó tanto en 2021 como en 2022.

Por último, quisiera solicitar correcciones a este estudio general. Algunas partes del mismo relativas al Gobierno de Corea deben actualizarse. El párrafo 672 indica «la duración de la licencia parental para las familias se incrementó en 2019 en la República de Corea de 52 a 104 días». Sin embargo, las leyes pertinentes en Corea conceden 1 año, o 52 semanas, de licencia parental a cada padre, durante un total de 104 semanas de licencia parental. En segundo lugar, el párrafo 686 del Estudio indica que «la tasa media de sustitución de ingresos para las 52 semanas de licencia parental ha aumentado del 40 al 58 por ciento». Sin embargo, tras la enmienda de la ley pertinente en 2022, el 80 por ciento del salario ordinario mensual se proporciona a quienes gozan de una licencia parental.

El Gobierno de Corea seguirá realizando diversos esfuerzos para garantizar la igualdad de género en los lugares de trabajo.

Miembro gubernamental, Brasil - En nombre del Gobierno del Brasil, empiezo dando las gracias por el Estudio General revisado por esta organización, que examina la aplicación de los Convenios núms. 111, 156 y 183 y sus respectivas recomendaciones, desde el punto de vista de la igualdad de género, examinando los temas de la no discriminación por motivo de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. De igual manera, saludamos la conclusión del Informe que apunta a la interrelación de los temas abordados y los seis instrumentos analizados.

Después de un periodo de regresión en términos de género en nuestro país, tengo el honor de presentar las acciones recientes de un Gobierno elegido democráticamente y que respeta a todas las mujeres. El Gobierno del Brasil envió al Congreso Nacional, en marzo de 2023, un conjunto de propuestas para la igualdad de género en el mundo del trabajo, entre ellos los Convenios núms. 156 y 190 de la OIT, y también el proyecto de ley que prevé la igualdad salarial y de remuneración entre mujeres y hombre en el ejercicio de la misma función.

En línea con las convenciones analizadas por la Comisión de Expertos, el proyecto de ley recientemente aprobado por nuestro congreso instituye la igualdad salarial y de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor o con las mismas funciones, y enfatiza la

prohibición de distinciones basadas en sexo, raza, origen étnico, ascendencia, origen o edad; establece una multa en caso de su incumplimiento y medidas de transparencia para controlar el cumplimiento de la medida, además de exigir a las empresas que presenten planes para mitigar la desigualdad salarial.

En línea con la nueva legislación y el Convenio, con el objetivo de implementar y reglamentar la medida, se creó un grupo de trabajo interministerial para elaborar una política nacional de igualdad salarial y de empleo entre mujeres y hombres. Otra acción para fortalecer esta política nacional de igualdad salarial fue la reciente adhesión del Brasil a la Coalición Internacional por la Equidad de Pago, una iniciativa conjunta de esta misma Organización con ONU-Mujeres y la OCDE.

El Brasil es un país que protege la maternidad y la infancia desde el inicio de la consolidación de nuestros derechos laborales y, más recientemente, en 2018, se amplió esta protección a los adoptantes y niños adoptados, además de otras políticas puntuales para la extensión de la licencia de maternidad y de paternidad. Sin embargo, conocemos el peso de los cuidados en la vida laboral de los trabajadores de manera específica y desproporcionada para las mujeres, por lo que, en marzo de este año, se creó otro grupo de trabajo para elaborar una política y un programa nacional de cuidados. Este grupo de trabajo actuará en la propuesta de políticas integrales para garantizar el derecho al cuidado a todas las personas que lo necesiten, y el trabajo digno de los trabajadores del sector del cuidado. También actuará para valorar, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados aliviando la carga del trabajo doméstico y de los cuidados no remunerados, mayoritariamente realizado por mujeres, y permitiéndoles liberar su tiempo y disfrutar de sus derechos en otros ámbitos y de la vida.

Tal como lo establece el Convenio núm. 156, la política de cuidados, al establecerse, tiene como objetivo posibilitar la articulación de las responsabilidades familiares y profesionales y la distribución equitativa de las responsabilidades del hogar. En consonancia, tal como indica la Comisión de Expertos, las actividades del grupo de trabajo incluyen el diálogo con representantes de la sociedad civil.

Otro punto destacado por la Comisión de Expertos al abordar el Convenio núm. 111 es el mantenimiento de la segregación profesional por motivo de género. En línea con la sugerencia de la Comisión de Expertos de que se implementen becas y cursos específicos para la formación profesional de mujeres en áreas predominantemente masculinas, el Gobierno del Brasil firmó un decreto que establece una política nacional para la inclusión, permanencia y mayor participación de las niñas y mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación. Además de eso, reactivó un programa de formación profesional y tecnológica articulado con el aumento de la escolarización de las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Las medidas que se están implementando en nuestro país muestran el retorno del Brasil a su papel internacional como pionero de la igualdad de género y de la justicia social en general. También muestra el retorno del Brasil a su papel de asociado y defensor de la Organización Internacional del Trabajo, de sus valores y de su misión en pos de la justicia social y del trabajo decente para todos.

Entendemos que nuestras medidas apuntan a un horizonte de igualdad, integrado por un Estado y una sociedad que reconozcan los derechos de todas las personas involucradas en el mundo del trabajo, porque estas personas trabajadoras son fundamentales para la construcción de una sociedad igualitaria y justa.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento producido, que versa sobre la igualdad de género a través de seis instrumentos internacionales del trabajo. Estos instrumentos, con independencia de que los Estados Miembros los hayan ratificado, o no, contienen en sus disposiciones orientaciones firmes, con el fin de ayudar a todos los Estados Miembros de la Organización a lograr la igualdad de género en el trabajo. En efecto, la igualdad de género ya no es una opción. Se trata de un compromiso colectivo, una cuestión primordial para todos los mandantes tripartitos, debido a su carácter transversal y a la preocupación que suscita. Debemos centrar nuestros esfuerzos en la consecución de este objetivo, haciendo gala de una voluntad continua y total. Por este motivo, nuestro país, desde la Declaración del Centenario de la OIT en 2019, que lo ha considerado una de sus prioridades, no escatima esfuerzos para adoptar y acelerar las medidas con miras a la realización de los ODS 3, 5 y 8 de aquí a 2030.

En lo que respecta a la discriminación en el empleo y la ocupación, cuyo convenio fue ratificado por nuestro país, el marco jurídico e institucional prohíbe la discriminación observada en este ámbito. La protección contra la discriminación y la promoción de la igualdad son consagradas por algunas disposiciones no exhaustivas legislativas y reglamentarias: la Ley núm. 92-570, de 11 de septiembre de 1992, relativa a la situación general de la administración pública, en proceso de reforma; la Ley núm. 2015-532, de 20 de julio de 2015, relativa al Código del Trabajo, y su artículo 4; la Ley núm. 2019-574, de 26 de junio de 2019, relativa al Código Penal, modificada por la Ley de 21 de diciembre de 2021, que castiga toda forma de discriminación, en particular en su artículo 227, y el Decreto núm. 2018-456, de 9 de mayo de 2018, relativo al empleo en el sector privado de personas en situación de discapacidad.

La aplicación de estos mecanismos ha hecho necesaria la contratación excepcional en la administración pública de 2 100 trabajadores en situación de discapacidad desde 1997 hasta 2022, la fijación de una cuota del 30 por ciento de representación de las mujeres en las asambleas electivas, la creación de comisiones técnicas de orientación y de reclasificación profesional en el sector privado y la administración pública, la revalorización del salario mínimo interprofesional garantizado y, de manera subsecuente, de salarios mínimos aplicados por categorías fijados con independencia del género. También se toman medidas para facilitar la conciliación del trabajo y de las responsabilidades familiares. Se trata en particular de la adaptación del mecanismo de concesión de una licencia complementaria remunerada y del establecimiento del teletrabajo a través de la Ordenanza de 2021 por la que se modifica el Código del Trabajo. El teletrabajo brinda a las partes la posibilidad de hacer flexible la relación de trabajo y de conciliar, en su interés, las necesidades de los servicios y de las familias. Además, los diferentes mecanismos de protección social establecidos por el Gobierno (la IPS - Caja Nacional de Previsión Social con el régimen social de los trabajadores independientes y la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad) ofrecen a los trabajadores un mayor bienestar a fin de que atiendan debidamente sus responsabilidades familiares. Además, el Gobierno concede particular importancia a la cuestión del trabajo decente, que tiene por objeto la preservación de la seguridad y la salud de los trabajadores en general y de las mujeres embarazadas en particular. Cabe señalar que el marco jurídico sobre el tema se reformó en la Ordenanza mencionada anteriormente y en el Decreto núm. 2021-919, de 22 de diciembre de 2021, relativo a la protección de las mujeres embarazadas, que se suma a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad y a las horas de lactancia previstas en el Código del Trabajo.

El reto que nos hemos impuesto de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de nuestros trabajadores, y las acciones y los medios para lograrlo que hemos elaborado son fruto de un diálogo social inclusivo y tripartito establecido en Côte d'Ivoire. Se observa un diálogo social maduro en las estructuras bipartitas y tripartitas, tales como la Comisión

Independiente Permanente de Concertación, la Comisión Consultiva del Trabajo y el Comité Consultivo Tripartito sobre las Normas Internacionales del Trabajo, que permiten evaluar el impacto de las medidas adoptadas, poner de relieve sus deficiencias y determinar formas adecuadas para corregirlas. Sin embargo, aún deben realizarse esfuerzos en materia de ratificación en vista del escaso número de Estados que han ratificado los tres convenios de referencia examinados en este estudio, a saber, 20 de 187 países. En este impulso a la ratificación que permite allanar el camino para un mayor compromiso y más acciones, Côte d'Ivoire ha adoptado numerosas medidas, estrategias y programas para subsanar las desigualdades de todo tipo. Este reto continuo sigue siendo el núcleo central de nuestras reflexiones.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal valora la calidad del Informe elaborado por la Comisión de Expertos sobre la igualdad de género en el trabajo, que constituye una de las principales preocupaciones de la OIT. De hecho, lograr la igualdad de género en el trabajo es uno de los compromisos contraídos por la OIT en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019.

El Gobierno del Senegal reitera su compromiso respecto de la consecución de la igualdad de género en el trabajo. Este compromiso, tan importante, se ha traducido en la adopción de una serie de medidas destinadas a garantizar en particular la igualdad en el empleo y la ocupación con el fin de que la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo sea más eficaz. Así, se han adoptado medidas inspiradas en los convenios sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, por una parte, y sobre la protección de la maternidad, por otra. Se trata de dos leyes, una relativa a la protección de las mujeres embarazadas y la otra relativa a la no discriminación en el lugar de trabajo. La Ley núm. 2022-02, de 14 de abril de 2022, por la que se establece el Código del Trabajo, relativa a la protección de las mujeres embarazadas, introdujo una importante innovación. Ahora está prohibido despedir a mujeres por estar embarazadas. En la Ley núm. 2022-03, de 14 de abril de 2022, por la que se revisan y completan determinadas disposiciones del Código del Trabajo, y relativa a la no discriminación en el lugar de trabajo, se define la discriminación en el lugar de trabajo en sus diversas formas, se especifican las maneras en que se manifiesta, se establecen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores en este ámbito, se prevén sanciones para quienes cometan infracciones en materia de discriminación en el lugar de trabajo y se crea un Observatorio Nacional de la Discriminación en el Lugar de Trabajo. Además, en virtud del Decreto núm. 2021-1469, de 3 de noviembre de 2021, relativo al trabajo de las mujeres embarazadas, se han eliminado todas las restricciones impuestas a las mujeres en el trabajo. Por lo tanto, ya no hay trabajos prohibidos para las mujeres. Ahora estas pueden elegir libremente su empleo.

Con el apoyo de la Oficina de País de la OIT, el Gobierno también ha creado un comité nacional tripartito para supervisar la ratificación del Convenio núm. 190. Este comité nacional tripartito ha llevado a cabo una serie de actividades, entre ellas un estudio sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral y otro en el que se compara la legislación y la normativa nacionales con el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. En otras palabras, el Gobierno del Senegal está firmemente comprometido con la ratificación del Convenio núm. 190. De hecho, se han tomado todas las medidas técnicas necesarias para ratificar este instrumento.

Por último, sobre la base del objetivo del Gobierno de lograr la equidad y la igualdad de género, de conformidad con la Estrategia nacional de igualdad y de equidad de género, el Ministerio de Trabajo ha elaborado una estrategia de género para 2022-2026, cuya meta núm. 4 es desarrollar iniciativas para reducir la desigualdad de género en el sector, con el

objetivo, en particular, de instalar guarderías en las empresas. Este importante documento permitirá institucionalizar la perspectiva de género e integrarla en los mecanismos y procedimientos institucionales, así como en los instrumentos de intervención, como las políticas y los programas de desarrollo en todos los ámbitos de la vida política, económica y social. Cabe recordar que se están realizando notables esfuerzos a nivel institucional y jurídico para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la exclusión y la marginación.

El Gobierno permanece abierto a toda propuesta de mejora de su legislación nacional con vistas a atender mejor a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como a los principios relativos a la igualdad de género en el trabajo.

Miembro gubernamental, Colombia - Nos unimos a la declaración del GRULAC. El Gobierno de Colombia agradece a la Comisión de Expertos la elaboración y presentación del Estudio General. La pertinencia de los instrumentos examinados para los debates actuales sobre la promoción de la igualdad en el trabajo y la distribución equitativa de las responsabilidades en materia de cuidados brindan una oportunidad valiosa para estudiar el potencial de dichos instrumentos a la hora de promover medidas eficaces y subsanar deficiencias.

El panorama que nos mostró la pandemia de COVID-19 demostró la importancia de reconocer las labores del cuidado en las macroestructuras económicas en los sistemas y análisis de la economía. Sin embargo, este asunto aún sigue siendo un reto.

Si bien Colombia ha ratificado el Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos nos ha señalado varias acciones que debemos emprender en materia de legislación para superar las brechas de los convenios que hemos ratificado. En este sentido y dado que para nuestro Gobierno las recomendaciones realizadas por los órganos de control son de vital importancia para avanzar en el cumplimiento de los compromisos que como país hemos adquirido, el Gobierno del cambio presentó dos reformas estructurales que responden a las solicitudes de esta organización.

El proyecto de ley de la reforma de sistema de pensiones permite fortalecer el sistema de protección a la vejez, y lo hace más equitativo y financieramente sostenible. Está estructurado en cuatro pilares y en el caso de las mujeres contribuye a la superación de la desigualdad de género.

En el caso de Colombia, la OIT mostró que los sesgos de género incorporados en el diseño del sistema de pensiones afectan a la seguridad de los ingresos de las mujeres afiliadas al régimen de ahorro individual.

La mayor longevidad de las mujeres y el hecho de que se apliquen tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para calcular el nivel de las prestaciones implica que, para tener derecho a una pensión de la vejez, las mujeres necesitan ahorrar un monto significativamente mayor al requerido para los hombres.

Por consiguiente, por diseño, la configuración actual del sistema perpetúa la desigualdad de género en el mercado de trabajo, comprometiendo la seguridad básica del ingreso de las mujeres mayores.

La anterior situación es atendida en el proyecto de ley de reforma del sistema de pensiones, otorgando una reducción en el número de semanas mínimas requeridas para el reconocimiento de la pensión de 50 semanas por cada hijo, sin que supere tres hijos, es decir, 150 semanas para compensar el trabajo de cuidados.

Por otro lado, en el proyecto de reforma laboral se incluyeron varias iniciativas para mejorar la situación laboral de las mujeres en el país, tales como la prohibición de la discriminación de las mujeres y de las personas LGTBIQ en el ámbito laboral; la prevención, sanción y atención a la violencia por motivo de género y al acoso laboral; la reducción de la brecha salarial; la formalización del trabajo doméstico remunerada; la puesta en marcha de las licencias de maternidad y paternidad de forma paritaria; la participación equilibrada de las mujeres en mecanismos de representación y negociación en el mundo del trabajo, y la implementación de medidas de flexibilidad laboral, permitiendo que las mujeres puedan conciliar su trabajo con el cuidado de sus hijos y sus responsabilidades familiares.

Estas apuestas, que están en la reforma laboral, reconocen la carga del cuidado que pesa sobre las mujeres, lo cual les impide acceder a empleos formales y permanecer en ellos.

Por este motivo, agradecemos a la OIT el apoyo que nos ha brindado en el establecimiento de las reformas, y esperamos que continúe acompañando este proceso hasta su aprobación en el Congreso.

Hacemos un llamado a los actores tripartitos para que, a través del diálogo social, caminemos hacia la protección de los trabajadores, y esperamos con firmeza que el Congreso avance decididamente con las reformas propuestas y no pierda la oportunidad histórica de cumplir con los trabajadores y de lograr la transición hacia un país de derechos.

El Ministerio de Trabajo creó un grupo de élite de género e inspectoras del trabajo para promover la equidad de género. Asimismo, la legislación colombiana extiende la protección de la maternidad a todas las mujeres sin ninguna discriminación.

También existen normas expresas sobre el pago de la licencia de maternidad. Sin embargo, adicional a las propuestas de la reforma laboral, ya señaladas, y para continuar con la protección de la maternidad, Colombia avanza en la ratificación del Convenio núm. 183.

Por último, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en los últimos decenios, el trabajo de cuidados de menores y de personas de edad en situación de dependencia, así como las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad principalmente de las mujeres.

En este sentido, queremos anunciar con gran satisfacción en esta organización que se acaba de aprobar la ley que ratifica el Convenio núm. 156.

Miembro gubernamental, Argelia - En el Estudio General se realiza un análisis en profundidad de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a un trabajo decente, y se presentan las medidas necesarias para garantizarles un futuro mejor en el trabajo, partiendo del cumplimiento de los instrumentos internacionales en este ámbito. En dicho estudio general se ha puesto de manifiesto que los obstáculos que encaran las mujeres no solo se plantean a lo largo de sus carreras profesionales, sino también mucho antes. En el Estudio General se cuestiona la aparente falta de interés de las mujeres, que puede explicar su participación especialmente baja en el mercado de trabajo en algunos países.

Además, las desigualdades en el uso del tiempo en los hogares pesan mucho en el avance hacia la igualdad profesional entre mujeres y hombres. En particular, son un obstáculo para la paridad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. Por ello, la delegación argelina es partidaria de un enfoque integrado. En este sentido, pide a la Organización Internacional del Trabajo que ayude a los Estados Miembros a garantizar la coherencia de las medidas adoptadas en el marco de las políticas familiares, de empleo, de protección social y de lucha contra todas las formas de discriminación en el trabajo, para que las mujeres puedan incorporarse a la vida activa y participar en los procesos de toma de decisiones.

Argelia considera que los obstáculos radican, en primer lugar, en el marco específico de las sociedades en su conjunto. Desde este punto de vista, la sociedad, la familia y la escuela desempeñan un papel primordial. En última instancia, las propias mujeres aceptan las limitaciones sociales al negarse a asumir responsabilidades en la vida. Para combatir esto, la delegación de Argelia apoya el planteamiento del Estudio General y pide que se fijen objetivos concretos, controlados y evaluados para la reorganización del tiempo de trabajo, el desarrollo de servicios públicos de guardería y la adopción de medidas y la facilitación de incentivos para compartir las obligaciones parentales, mejorar las condiciones de trabajo, y prevenir y combatir el acoso y la violencia de género. Por otra parte, sigue siendo importante lograr una representación equilibrada de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones, de diálogo y de negociación. Un gran número de mujeres presentes en estas estructuras contribuirá sin duda a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo, y al desarrollo cultural, político, económico y social.

No obstante, Argelia considera que las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, tal y como están formuladas, pueden entrar en conflicto con ciertos principios y valores fundamentales de nuestras sociedades. En este sentido, y sobre esta misma cuestión, mi país suscribe las opiniones expresadas por el grupo africano, el grupo de los Estados Árabes y la Organización de Cooperación Islámica.

Por último, la delegación argelina ha tomado nota con gran interés de las conclusiones de este estudio general, que deben alentarnos a todos a poner las legislaciones nacionales en consonancia con las normas internacionales del trabajo, a fin de corregir el desequilibrio que existe entre mujeres y hombres en cuanto a su capacidad para gozar del mismo respeto, la misma protección y la misma promoción de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Miembro gubernamental, Nigeria - Nigeria acoge con satisfacción el Informe de la Comisión de Expertos y toma nota de que se trata de la primera ocasión en que los temas de la discriminación de género, la protección de la maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares se examinan conjuntamente en un Estudio General.

En efecto, resulta preocupante observar que, según el Informe, se necesitarán más de dos siglos para cerrar la brecha de género en el trabajo.

Nigeria apoya el llamamiento de la Comisión de Expertos para que los Estados Miembros de la OIT consideren la revocación del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y apoya además el llamamiento de la Comisión para que se ratifique el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89.

Sin embargo, Nigeria no puede alinearse con el llamamiento de la Comisión de Expertos, en el párrafo 97, para que los Estados Miembros de la OIT aborden las legislaciones en vigor relativas a ciertas formas de relación, tales como las relaciones entre personas del mismo sexo, que no están jurídica, social o culturalmente aceptadas en el país. Nigeria sostiene la opinión cuidadosamente ponderada de que esto no se ajusta al espíritu ni a los propósitos originales del Convenio núm. 111, y por la presente declara que Nigeria seguirá revisando su legislación en el contexto de la definición de discriminación del Convenio, es decir, «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».

La posición de Nigeria, cuidadosamente meditada, es que todos los Estados Miembros de la OIT deben revisar todos los tipos de legislación con aspectos discriminatorios por motivos

de género y relativos a las relaciones familiares que impiden a las mujeres y a los hombres participar en pie de igualdad en el mundo del trabajo como consecuencia de los estereotipos sociales.

La discriminación por razón de maternidad, a saber, el trato injusto de las mujeres por motivo de embarazo o maternidad, está prohibido por varias leyes y políticas nigerianas. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. A pesar de las siguientes protecciones jurídicas, muchas mujeres siguen siendo discriminadas, perdiendo su empleo o siendo objeto de un trato desfavorable por razón de embarazo o de maternidad: i) la Constitución de Nigeria contiene disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de género, incluidos el embarazo y el parto; ii) la Ley del Trabajo prohíbe el despido de las trabajadoras durante su permiso de maternidad y da derecho a estas últimas a disfrutar del permiso de maternidad sin pérdida de remuneración; iii) la Política Nacional de Género promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres y reconoce que la maternidad no debe ser un obstáculo para la progresión profesional; iv) la Ley sobre la discriminación contra las personas con discapacidad (Prohibición) de 2018 prohíbe la discriminación contra las mujeres con discapacidad, incluso en relación con el embarazo y el parto, y v) aunque Nigeria no ha ratificado el Convenio núm. 183, reconoce el derecho de las trabajadoras a unas condiciones de trabajo seguras y saludables durante el embarazo y después del parto.

A pesar de estas protecciones jurídicas, algunos empleadores siguen incurriendo en prácticas discriminatorias contra las trabajadoras que se quedan embarazadas o tienen hijos. Es evidente la necesidad de reforzar la sensibilización, la educación y la aplicación de estas leyes y políticas para garantizar que no se discrimine a las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad.

En conclusión, Nigeria toma nota además de la observación de la Comisión de Expertos de que la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género está incluida dentro de la discriminación por motivo de sexo en varias comunicaciones de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados basadas en las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. No obstante, la posición de Nigeria al respecto está consensuada con sus interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Egipto - El Gobierno acoge con satisfacción los esfuerzos de la Comisión de Expertos y del Estudio General sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Reafirmamos su importancia, así como la de sus conclusiones, y nos congratulamos de que se centre en las medidas adoptadas en los países para poner fin a la discriminación y promover la igualdad de remuneración e integrar el progreso tecnológico. Egipto ha realizado grandes esfuerzos en este ámbito. Contamos con un plan de trabajo para la igualdad de género y varias decisiones ministeriales de 2022, que reafirman la importancia de no obligar a las mujeres a trabajar de noche o a ejercer determinadas profesiones. También contamos con un consejo nacional de proyectos de desarrollo que trata de promover la emancipación económica de las mujeres.

Estamos de acuerdo con el contenido del Estudio General, pero rechazamos firmemente lo que se dice con respecto a las innovaciones, que no están contempladas en el derecho internacional ni en el derecho internacional humanitario. Esto está estrechamente relacionado con las orientaciones sobre cuestiones relativas al género y sugerimos que se eviten los ámbitos en los que existen amplias diferencias de opinión entre los países. Recomendamos que se evite este tipo de lenguaje si no existe un acuerdo global al respecto. Considero que esto es especialmente importante en lo que respecta a una decisión de esta organización en particular.

Observadora, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La ISP, sindicato y voz de las trabajadoras de los servicios públicos en el mundo, valora el análisis exhaustivo tanto del contexto global como nacional que destaca el Estudio General en cuanto a las tendencias en favor y las condiciones efectivas en las que se encuentra la igualdad de género en el trabajo. Asimismo, destacamos la presentación minuciosa de los esfuerzos que se han realizado para cerrar las brechas de género y la clara indicación de que todo esto es aún insuficiente. Es fundamental la confirmación que hace la Comisión de Expertos de que las normas internacionales del trabajo tienen en sí una interrelación e interdependencia y, por ello, para continuar cerrando las brechas de género, no podemos descuidar su indivisibilidad, incluyendo, además del Convenio núm. 111, el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, que se examinan en el presente estudio; el Convenio núm. 100, el Convenio núm. 190, 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) de la libertad sindical; el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) referentes específicamente al sector público. En esta oportunidad queremos resaltar de manera particular el Convenio núm. 156 por nuestro interés en la reconstrucción de la organización social del cuidado, ya que pone de relieve las cinco «erres» de nuestro manifiesto del cuidado que plantean: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado que recae fundamentalmente sobre las mujeres; pero, además de ello, recompensar y representar a las trabajadoras remuneradas del cuidado y, asimismo, fundamental la «r» de reivindicar el carácter público y de bien común del cuidado y resaltar el rol fundamental del Estado en su financiación y la facilitación de sistemas y servicios públicos integrales de cuidado. En concordancia entonces, queremos proponer dos temas centrales que esperamos puedan ser considerados en las conclusiones de esta sesión. El primero, la redistribución de las responsabilidades familiares entre trabajadores debe ser promovida junto con la facilitación de servicios públicos, y la corresponsabilidad del cuidado debe ser entendida bajo la dirección y el control de los Estados. Además, finalmente, planteamos la oportunidad que el Estudio brinda de impulsar el compromiso para el aumento de la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 156 en el contexto del gran momento que vivimos en la construcción de sistemas nacionales de cuidado con trabajadores públicos y con trabajo decente.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Me dirijo a ustedes en nombre de los 32 millones de docentes afiliados a la Internacional de la Educación.

El Estudio General propone un conjunto de medidas proactivas, especialmente en el ámbito de la educación y a través de ella, para fomentar la presencia de mujeres en el empleo y en puestos de responsabilidad. Estas medidas son esenciales para combatir la segregación vertical entre hombres y mujeres y crear un entorno propicio a una auténtica igualdad de género en el lugar de trabajo. Por desgracia, los modelos arcaicos y estereotipados, así como las representaciones sociales y culturales de las capacidades y funciones de hombres y mujeres, siguen influyendo en las opciones educativas y profesionales. Los obstáculos a la formación profesional, y posteriormente al empleo de las mujeres, se basan a menudo en normas y estereotipos de género vinculados a los papeles sociales atribuidos a uno y otro sexo, así como en prejuicios e ideas preconcebidas sobre las competencias.

Mi colega de la ISP acaba de insistir en la necesidad de que los Gobiernos financien adecuadamente los servicios públicos de calidad, en particular las escuelas y los centros de formación. En cuanto a las iniciativas positivas, el Estudio General menciona varios tipos de iniciativas para promover la igualdad de género en la educación y la formación. Por ejemplo, en Australia y Jamaica se han llevado a cabo campañas de información para fomentar el interés

de las mujeres jóvenes por determinados campos de estudio, en particular las materias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas e informática). En Noruega, las iniciativas proponen una educación menos sexista, fomentando las candidaturas de los hombres en el ámbito de la atención de salud, y las de las mujeres jóvenes en el campo de la tecnología. En Cabo Verde, los docentes han recibido formación en materia de igualdad de género, sobre todo en las zonas en las que la violencia de género está muy extendida. Es crucial cuestionar los estereotipos de género en las escuelas y entre el personal educativo. Esto ayuda a transformar actitudes, normas y prácticas. Como sindicatos de docentes, sabemos que los padres y el personal educativo tienden a fomentar la obediencia, la meticulosidad y la empatía en las niñas, mientras que en el caso de los niños se valoran la audacia, las habilidades físicas y el espíritu competitivo.

Es esencial que las medidas relativas a la orientación y la formación profesionales faciliten el acceso de las mujeres a una oferta más amplia de cursos de formación. Se pueden adoptar criterios de selección y cuotas, establecer medidas de apoyo financiero y servicios de aprendizaje a distancia para facilitar la participación de las mujeres. También es importante desarrollar servicios de guardería de calidad para apoyar a los padres y fomentar la participación de las mujeres en la educación, la formación profesional y el empleo. Cabe señalar que la pandemia, durante la cual ha predominado el trabajo a domicilio y ha tenido lugar el cierre de muchos servicios públicos, incluidas escuelas y guarderías, ha provocado un aumento de los niveles de estrés e infelicidad, especialmente entre las mujeres. De ahí el interés de los sindicatos por regular el teletrabajo y los periodos de desconexión.

Por último, me gustaría concluir dedicando un pensamiento a las más de 4 millones de niñas afganas privadas de educación secundaria y superior, así como para las más de 20 000 estudiantes iraníes que han resultado heridas en los episodios de envenenamiento por gas tóxico que comenzaron el pasado noviembre en pleno auge de las protestas «Mujer, Vida y Libertad». Los envenenamientos afectaron a 325 escuelas de 29 de las 31 provincias iraníes. Muchos padres sacaron a sus hijas de la escuela por temor a que fueran blanco de estos ataques con gas. El hecho de retirarlas significa que en estos momentos hay menos niñas que se presentan a los exámenes, lo que pone en peligro su capacidad para continuar los estudios.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La segregación ocupacional por motivos de género persiste en muchas industrias, incluido el sector del transporte. Mi organización es una denodada defensora de la lucha contra los mitos y estereotipos relacionados con los roles de género y los prejuicios de género que dominan los patrones de acción e inacción de los empleadores, perpetúan las leyes y políticas nacionales discriminatorias y refuerzan un sector del transporte histórico y duradero dominado por los hombres. En 2020, las mujeres representaban solo el 1,28 por ciento de los 1,8 millones de trabajadores del sector marítimo mundial. Desde entonces, las industrias de cruceros y transbordadores, que son sectores clave para las mujeres marinas, se paralizaron durante la pandemia de COVID-19. Incluso en el transporte público, donde las mujeres representan más de la mitad de los pasajeros, menos del 15 por ciento de los trabajadores del transporte público son mujeres.

La ITF se refiere a la segregación ocupacional por motivo de género, por lo que creemos que es su verdadero nombre: la exclusión sistémica de las trabajadoras de un trabajo decente. No se trata de una circunstancia natural pasiva, sino del resultado de decenios de leyes y políticas estatales que apoyan activamente estereotipos arcaicos erróneos en relación con las capacidades, las competencias y el potencial de las mujeres. Afectan a las aspiraciones de estas últimas, y les privan de oportunidades a lo largo de su educación, formación, contratación,

promoción y mantenimiento en el empleo, lo que contraviene lo dispuesto en el Convenio núm. 111.

El Estudio General señala que las desigualdades estructurales que excluyen a las mujeres del trabajo decente se aplican tanto horizontal como verticalmente, es decir, tanto por sectores como en la jerarquía del desempeño de cometidos mejor retribuidos, más estables y respetados de un determinado sector, por ejemplo, en el transporte, la conducción de trenes frente a la venta de billetes. La segregación horizontal no solo se refiere a la distribución de funciones en una empresa o industria, sino también a cómo surgen estas, ya que las mujeres a menudo se encargan de prestar los servicios marginales de un sector, realizando tareas de limpieza, restauración, inspección de billetes, etc. Esto explica la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo informal, con menor seguridad laboral, salarios más bajos, menos protecciones sociales y laborales, mayores riesgos de automatización y menos acceso a la información sobre los derechos de los trabajadores u oportunidades de organizarse en sindicatos. La segregación ocupacional es una causa fundamental de la desigualdad de género y un obstáculo para la participación plena e igualitaria de las mujeres. Es la principal causa de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que representa más de la mitad de este porcentaje.

En muchos sectores, las mujeres no son bienvenidas, no se sienten cómodas y no se les proporciona atención ni seguridad. El Estudio General reitera su preocupación por la discriminación directa por parte de los Estados que legislan para prohibir que las mujeres trabajen en determinados sectores o por la noche, afirmando que las limitaciones generales por motivo de sexo o género o basadas en cualquier percepción estereotipada sobre sus capacidades y su papel adecuado en la sociedad, son contrarias al Convenio núm. 111. De hecho, se trata de intentos equivocados de proteger a las mujeres de condiciones de trabajo peligrosas, que lo son para cualquier trabajador, independientemente de su sexo. Por el contrario, habría que centrarse en medidas para contrarrestar cualquier supuesta diferencia de género científicamente probada en los riesgos para la salud, también para evitar caer en discriminación indirecta para las trabajadoras. Nuestra experiencia demuestra que la incorporación de las mujeres a los lugares de trabajo beneficia a la salud laboral tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, gracias a la mejora de las condiciones y los registros de seguridad. Por ejemplo, cuando las mujeres trabajadoras del transporte han conseguido mejores instalaciones sanitarias, los hombres también se benefician. La provisión de saneamiento, incluido el acceso frecuente y rápido a instalaciones sanitarias adecuadas, limpias y seguras, es un derecho humano y una simple dignidad, pero también un factor que contribuye, aunque a menudo se ignora, a la exclusión sistemática de las mujeres.

Puede producirse una discriminación, directa o indirecta, en virtud del Convenio núm. 111. Además, se corre el riesgo de discriminar indirectamente a grupos específicos de mujeres. El embarazo incrementa directamente los riesgos para la salud derivados de la falta de medidas sanitarias, con repercusiones especiales para las trabajadoras que acaban de dar a luz, las que están menstruando y las menopáusicas. Las trabajadoras del transporte denuncian con regularidad que no se les valora en el trabajo porque, sobre todo en el caso de las embarazadas, acumulan demasiado «tiempo perdido» por utilizar los aseos con más frecuencia o durante más tiempo. No facilitar condiciones sanitarias adecuadas podría equivaler también a una discriminación por maternidad en virtud del Convenio. La segregación ocupacional es uno de los aspectos más insidiosos de la desigualdad de género en el mercado laboral, ya que va acompañada de salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en las profesiones donde predominan las mujeres. Los Estados, los empresarios e incluso los

sindicatos, en lo que se refiere a una mejor representación de las mujeres en puestos directivos, tienen que redoblar sus esfuerzos para acabar con este terrible fenómeno.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Comenzamos resaltando la importancia del Estudio, que nos permite tener una visión global de los convenios analizados y de su aplicación por los Estados Miembros.

El enfoque que queremos compartir con los miembros de la Comisión se sustenta en la trascendencia de las normas, en el análisis, las cuales conforman regulaciones de derechos humanos laborales que han sido reestructuradas debido a las transformaciones sociales que han producido las sucesivas olas feministas.

Estos convenios expresan logros obtenidos por los trabajadores, y especialmente las trabajadoras, que tienen lugar en un momento y un contexto específicos, pero que, por la naturaleza dinámica propia de las relaciones laborales que están en estado permanente de cambio y evolución, requieren de una actualización y revisión constantes. Las normas influyen y se ven influidas por los cambios tecnológicos, pero fundamentalmente se interrelacionan, articulan y nutren de los cambios sociales y culturales.

Hemos aprendido en este tiempo que las normas, su aplicación e interpretación, deben contemplar la perspectiva de género. Y, más recientemente, hemos aprendido que también resulta necesaria la incorporación de la perspectiva interseccional para garantizar la protección efectiva, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales como punto de partida.

La hiposuficiencia no es solo económica; tiene muchas otras razones que debemos atender.

Hemos aprendido progresivamente que no debíamos hablar sobre la economía del cuidado, que esa perspectiva de análisis era insuficiente y que es necesario hablar de una nueva organización social del cuidado que acabe con el mandato patriarcal que aún pesa sobre las mujeres.

El Informe de la Comisión de Expertos es una contribución importante que el movimiento sindical valora como un aporte en nuestra intención de insistir en la necesidad de que esta Organización, la Organización del tripartismo, incluya en su próximo programa una discusión normativa sobre este tema.

Hemos aprendido también que la maternidad no es un resultado exclusivo del proyecto de vida de las parejas heterosexuales, y que hay familias que se basan en relaciones diversas y que, en muchos casos también, la decisión de una sola persona de tener descendencia, con el auxilio de los avances médicos, acaba siendo el comienzo de una familia monoparental. Por tanto, las normas que regulan la protección de la maternidad han ampliado su frontera de aplicabilidad, y debemos ser capaces de ampliar los derechos para dar respuesta a los nuevos casos que se nos presentan.

Hemos aprendido también que las normas que regulan derechos humanos laborales y todas las normas deben romper con la lógica binaria de interpretación del género. Debemos ampliar entonces el ámbito de aplicación de los convenios examinados en el Estudio para adecuarlos a las nuevas circunstancias, y ampliar sus límites interpretativos para que cubran a todas las personas que necesitan gozar del derecho de protección.

El Informe de la Comisión de Expertos incita a reflexionar nuevamente sobre lo escrito y aprobado, a adoptar una nueva interpretación contextual y, me animaría a decir, a la adopción

de una perspectiva feminista al interpretar las normas contenidas en el Estudio. El Estado, los empleadores, los sindicatos, los jueces y los académicos debemos reinterpretar las normas.

La Comisión de Expertos no proporciona una pista acerca de por dónde emprender el camino del cambio. No invita a avanzar a través del impulso del diálogo social institucionalizado y la negociación colectiva.

Los Convenios núms. 98, 151 y 154 son herramientas fabulosas de garantía y ampliación de derechos. Los grandes avances en materia de protección que la OIT impulsa desde 1919 se han materializado en convenios colectivos que han ampliado la cobertura en los niveles nacionales con dispositivos legales y políticas públicas.

El Convenio núm. 111 resultó ser muy importante en su momento, pero requiere actualización a la luz de los nuevos fenómenos en materia de discriminación que se potencian en sus efectos en las actuales condiciones de prácticas laborales y con el empleo de los nuevos medios de comunicación y los propios algoritmos. Debemos ser capaces de elaborar una nueva definición conceptual más integral de las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo.

Queremos que se brinde más protección a la maternidad y a las familias, en todas sus formas. Queremos abordar próximamente el debate sobre la nueva organización social de los cuidados. Queremos vincular el Estudio General y este debate con los problemas que genera la desigualdad salarial y el techo de cristal. Queremos que estos temas sean prioritarios, no solo para las mujeres en estos foros de debate. En definitiva, queremos una OIT receptiva al maravilloso mensaje igualador de la ola feminista.

Miembro gubernamental, Suecia - Una vez más, hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**.

En primer lugar, queremos dar las gracias a todos los mandantes que han compartido sus puntos de vista sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos. Nos vemos obligados a reaccionar ante algunas observaciones que se han formulado y, en particular, la de que los conceptos que no son objeto de un acuerdo universal no deberían incluirse en los documentos de la OIT. Quisiéramos recordar a los mandantes que el Informe de la Comisión de Expertos es independiente e imparcial, y se basa en las aportaciones de los Gobiernos de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales. Se basa en hechos y examina, entre otras cosas, la forma en que los países aplican el artículo 1, 1) del Convenio núm. 111. Quisiéramos subrayar, y respaldar con firmeza, el mandato independiente y la autonomía de la Comisión de Expertos para controlar y analizar la aplicación, en la legislación y en la práctica, de cualquier Convenio de la OIT.

Miembros empleadores - Antes de pasar a nuestras observaciones finales, quisiéramos simplemente concluir nuestras observaciones anteriores, comenzando con el capítulo 4 del Estudio General, pero dentro del tiempo que se nos ha asignado. En el marco de las políticas nacionales para promover la igualdad de género y la aplicación de los Convenios núms. 111 y 156, los miembros empleadores estaríamos de acuerdo con la declaración de la Comisión de Expertos, en el párrafo 289, de que las medidas educativas, la sensibilización y la información pública revisten una importancia fundamental. Los miembros empleadores destacaríamos que un elemento importante pueden ser las iniciativas de concienciación y sensibilización destinadas a reducir los umbrales de inhibición existentes y la ausencia de mujeres y niñas en relación con las profesiones técnicas. Tales iniciativas no solo contribuyen a hacer avanzar la igualdad de género como objetivo de la sociedad, sino que también pueden abordar la escasez de competencias en las profesiones técnicas liberando el potencial de las mujeres cualificadas.

Los miembros empleadores también destacarían la importancia del papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de los Convenios núms. 111, 156 y 183. En particular, las organizaciones de empleadores podrían asesorar sobre opciones de aplicación innovadoras que sean compatibles con las necesidades de las empresas y que también puedan contribuir a prevenir o reducir la discriminación. Los miembros empleadores también consideran que la representación equitativa de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en las instituciones tripartitas de diálogo social, puede servir de modelo para promover la igualdad de género. También deseamos destacar que la OIT y la OIE han llevado a cabo recientemente una encuesta sobre este tema entre 95 organizaciones empresariales y de empleadores (EBMO) de todo el mundo. Esta encuesta constituirá la base de un nuevo informe que evaluará la representación de las mujeres en los puestos de gobernanza, dirección y gestión de las EBMO. También presentará los servicios prestados por las EBMO a sus miembros, contribuirá a mejorar la igualdad de género y la diversidad, y debatirá los casos de éxito, así como los desafíos y la forma de superarlos. Este informe se publicará este mismo año.

En nuestras observaciones finales, abordaremos, en primer lugar, la parte III del Estudio General y, a continuación, expondremos las conclusiones. En esta parte, la Comisión de Expertos aborda las medidas relativas a las perspectivas de ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183, así como las propuestas de asistencia técnica y de acción normativa conexas. En cuanto a las posibles nuevas ratificaciones de estos tres convenios, las perspectivas parecen más bien escasas. Aunque el Convenio núm. 111, un convenio fundamental, ya ha sido ratificado por todos los Estados Miembros de la OIT, excepto 12, no se han producido anuncios concretos ni próximas ratificaciones, especialmente por parte de grandes países como el Japón y los Estados Unidos. En cuanto al Convenio núm. 156, salvo tres países que confirmaron que están considerando su ratificación, no hay perspectivas concretas de que vaya a ratificarse este instrumento. En cuanto a los obstáculos para la ratificación, algunos países se refirieron al amplio ámbito de aplicación del Convenio, que debe aplicarse a todas las categorías de trabajadores y no permite exenciones, así como al artículo 8, que estipula que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. Con respecto al artículo 8, la Comisión de Expertos se remite a sus explicaciones anteriores sobre esta disposición, pero, dado que estas explicaciones parecen alentar una mayor extensión de la protección contra el despido, esta puede ser una razón de la reticencia de los países a ratificar el Convenio núm. 156. Cabe señalar que el Convenio núm. 156 no ha recibido ninguna ratificación en los últimos ocho años. El instrumento se adoptó hace más de cuarenta años y es posible que ya no refleje plenamente las necesidades actuales. Por último, en cuanto a las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 183, el panorama no es sustancialmente diferente. Salvo un país que indica que se encuentra en el proceso de ratificar el Convenio, no hay más anuncios concretos de ratificación. En este caso, los obstáculos a la ratificación parecen estar relacionados con la duración de la licencia de maternidad y el derecho a pausas remuneradas para la lactancia. La ausencia de información por parte de la mayoría de los países también puede reflejar una falta de interés general en la ratificación, relacionada con la vacilación a la hora de someterse a los procedimientos y las cargas administrativas vinculadas con la ratificación, como las evaluaciones previas a la ratificación y los cambios en la legislación y en la práctica, la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, así como la interacción con los órganos de la OIT. Los miembros empleadores invitaríamos a la Oficina a obtener más información de los países y a explorar las razones de la no ratificación. En este contexto, los miembros empleadores también piden a la Oficina que insista ante los Gobiernos

en la necesidad de realizar evaluaciones adecuadas previas a la ratificación, así como consultas exhaustivas sobre la ratificación y la aplicación previstas de los convenios con organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, representativas e independientes.

Para concluir, los miembros empleadores queremos indicar que, en general, en los últimos decenios, se han realizado progresos significativos en muchos países en cuanto a la aplicación de los seis instrumentos examinados en este Estudio General. No obstante, es necesario y posible seguir avanzando si se aplican las políticas y las medidas adecuadas. Estas políticas y medidas deberían basarse, sobre todo, en el interés común de las mujeres, las madres y los trabajadores con responsabilidades familiares, por una parte, y de los empleadores, por otra, en mantener su empleo en las mejores condiciones posibles y evitar interrupciones innecesariamente largas del trabajo. Los Gobiernos tienen un importante papel que desempeñar en este sentido, proporcionando una infraestructura asequible y eficiente para el cuidado infantil y de la familia, y evitando cargas indebidas e innecesarias para los empleadores, en particular, para las pequeñas y medianas empresas. Las organizaciones de empleadores seguirán asesorando a sus miembros sobre lo que pueden hacer en su propio interés, más allá de los requisitos legales, para facilitar el empleo de mujeres, madres y trabajadores con responsabilidades familiares. Aunque también son necesarias medidas de acompañamiento en otros ámbitos de la sociedad, el mundo del trabajo puede desempeñar así un papel pionero en la promoción de la igualdad de género.

Miembros trabajadores - A pesar de las numerosas iniciativas aquí discutidas, los obstáculos a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo siguen estando firmemente arraigados. Esto nos obliga a abrir perspectivas para seguir reforzando las iniciativas que permitan alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. El marco legislativo relativo a la no discriminación requiere la adopción de toda una serie de medidas concretas y precisas para garantizar el derecho efectivo a la igualdad y a la no discriminación. Se necesitan medidas contundentes para abordar las causas subyacentes de la discriminación y la desigualdad. Como hemos podido observar, existen muchos motivos para la discriminación de género, y estos son el resultado de una evolución que ha conducido a un planteamiento inclusivo de la discriminación de género.

De la discusión se desprende que existen opiniones divergentes sobre algunos de los conceptos examinados en el Estudio General. Permítanme reiterar la necesidad de abordar las cuestiones de discriminación de la manera más inclusiva posible, para no dejar a nadie atrás. Los miembros trabajadores están fundamentalmente convencidos de que ningún trabajador debe ser discriminado por ningún motivo.

Como señaló la Comisión de Expertos, las políticas relativas a cuestiones distintas del empleo y la ocupación también han demostrado ser útiles a efectos de la aplicación del Convenio y, en particular, de la igualdad de género, como por ejemplo las políticas relativas al desarrollo económico, el empoderamiento de las mujeres, o la violencia y el acoso. Con respecto a este último punto, hemos señalado en la discusión el vínculo intrínseco que existe entre la lucha contra la discriminación y la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Deben redoblarse los esfuerzos para promover la ratificación del Convenio núm. 190 y la aplicación de la Recomendación núm. 206. También deben intensificarse los esfuerzos para garantizar la ratificación universal y la aplicación efectiva del Convenio núm. 111, y para promover la ratificación y aplicación generalizadas de los Convenios núms. 156 y 183. La protección de la maternidad es un requisito previo para la igualdad de género. La protección de los trabajadores con responsabilidades familiares también es esencial para promover la igualdad de género.

Como ha demostrado la labor de la OIT, el desequilibrio entre mujeres y hombres en relación con el trabajo de cuidados no remunerado es la principal razón por la que las mujeres quedan excluidas del mercado de trabajo y el principal obstáculo para su progreso en el mundo del trabajo. Este desequilibrio provoca déficits de trabajo decente y de protección social durante toda su vida. Es esencial que los Estados Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, tomen medidas para eliminar estos déficits. Las madres están aún más expuestas a estos déficits. Por ello, los Convenios núms. 156 y 183 son esenciales para brindarles protección. Sin embargo, debemos señalar que la tasa de ratificación de estos convenios sigue siendo demasiado baja. Contrariamente a lo que se ha podido oír, esta baja tasa de ratificación no puede considerarse en modo alguno como una señal de que estos convenios sean inadecuados. Por el contrario, es una señal de la necesidad de iniciativas adicionales para guiar a los Estados Miembros en la promoción de la ratificación y aplicación de estos convenios. Pedimos que la OIT refuerce estas iniciativas, así como la asistencia técnica prestada a los Estados Miembros. Se necesitan medidas concretas para que la legislación nacional sea plenamente conforme con los Convenios núms. 156 y 183 y sus Recomendaciones, y para garantizar que los Estados Miembros cumplan sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

La Comisión de Expertos también señaló que los instrumentos relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares no proporcionan orientaciones detalladas para ayudar a los Estados Miembros a elaborar políticas en materia de permisos, incluida la duración de dichos permisos, su distribución entre las personas encargadas de los cuidados y las prestaciones concedidas durante los periodos de ausencia. Convendría que la OIT contemple la posibilidad de elaborar orientaciones más detalladas en este ámbito.

La protección de la salud materna, un entorno de trabajo seguro y el acceso a medidas para la lactancia promueven la salud general, la nutrición y el bienestar de la madre y del niño, y contribuyen directamente a la reducción de la mortalidad y de la morbilidad infantil y materna. El derecho a la licencia de maternidad, la sustitución de los ingresos y la seguridad a través de la protección social, así como la protección financiera al acceder a atención médica, no solo forman parte integrante del trabajo decente, sino que también desempeñan un papel esencial en la prevención y reducción de la pobreza y la vulnerabilidad, fomentando al mismo tiempo el crecimiento económico.

De la labor preparatoria también se desprende claramente que los instrumentos cubren a todos los trabajadores, con independencia de que trabajen a tiempo completo o parcial, con carácter temporal o permanente, o en cualquier otra forma de empleo. Este ámbito de aplicación tan amplio de los convenios es esencial, habida cuenta de la erosión de la relación de trabajo típica y de la proliferación de formas de empleo precarias, a menudo predominantemente ocupadas por mujeres. Estas formas precarias de trabajo provocan a menudo numerosos déficits en materia de protección social y derecho laboral, que podrían subsanarse en el marco de los convenios examinados.

La acción para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación debe producir resultados indiscutibles. Para evaluar estos resultados, es esencial que los Estados Miembros lleven a cabo una evaluación continua de sus políticas en materia de lucha contra la discriminación. Esto presupone la introducción de herramientas estadísticas para recopilar datos que permitan, en caso necesario, adaptar las políticas aplicadas sobre la base de datos objetivos. La asistencia técnica de la OIT puede ser muy útil en este ejercicio, e invitamos a los Estados Miembros a recurrir a ella.

También hemos discutido la importancia de la sensibilización y la educación para promover una igualdad real. Es esencial abordar las representaciones y creencias de los trabajadores, los empleadores, las sociedades y el público en general. Solo mediante la aplicación de este tipo de iniciativas podrán producirse las profundas transformaciones necesarias. Es importante recordar que la promoción y la realización de un mundo libre de discriminación no pueden estar sujetas a imperativos económicos. Si, como señala la Comisión de Expertos, los mecanismos de lucha contra la discriminación de género financiados exclusivamente por los empleadores pueden dar lugar en la práctica a prácticas discriminatorias, de ello no puede deducirse que los empleadores no deberían contribuir a la financiación de dichos mecanismos. Si bien es concebible que la financiación de estas medidas no sea responsabilidad exclusiva de los empleadores, es esencial que las empresas, y las organizaciones que las representan, se comprometan a trabajar en pos de la financiación sostenible y a largo plazo de dichas medidas y a contribuir plenamente a ellas.

Además, solo mediante el desarrollo de prácticas que respeten plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, incluida la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables, podrá calificarse a las empresas de sostenibles. Por tanto, las empresas tienen un papel clave que desempeñar en la consecución de la igualdad de género en el trabajo.

Quisiera indicar también que los ataques de los que ha sido objeto la Comisión de Expertos no nos parecen justificados. La Comisión de Expertos se ha limitado a reflejar, con total independencia y de conformidad con su mandato, la forma en que los Estados Miembros abordan estos motivos de discriminación en su legislación y en su práctica. También quisiera señalar que el ámbito del Estudio General fue objeto de un proceso tripartito en el seno del Consejo de Administración. Por último, cabe señalar que el Estudio General se realiza sobre la base de las observaciones enviadas por los interlocutores sociales. Cuanto más contribuyan los interlocutores sociales, más se reflejarán sus observaciones en el Estudio.

La discriminación de género ha estado y sigue estando en el centro de muchas iniciativas. Sin embargo, debemos reforzar estas iniciativas para lograr resultados tangibles. Hemos observado que los avances son muy escasos desde hace muchos años, y la crisis causada por la COVID-19 ha supuesto incluso un retroceso en la lucha contra la discriminación de género. La lucha contra la discriminación incumbe a todas y a todos. Por ello, todos los mandantes tripartitos deben convencerse de la necesidad apremiante de trabajar con determinación para lograr cuanto antes una auténtica igualdad entre hombres y mujeres.

Presidente - Esto nos lleva a concluir nuestra discusión sobre el Estudio General. Ha sido una fructífera discusión, en la que se han abordado de manera completa los diversos aspectos de la igualdad, la no discriminación, y otros temas relacionados.

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

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

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

Países mencionados en el [párrafo 90](#) del Informe General - página 63

Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Comoras, Dominica, Eslovenia, Gabón, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Eslovenia. El Gobierno envió todas las memorias debidas.

Gabón. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Timor-Leste. El Gobierno envió todas las memorias debidas.

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, Comoras, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tuvalu, 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 93](#) del Informe General - página 65

Estado	Convenios núms.
Granada	– Desde 2021: MLC, 2006 y Convenio núm. 189
Islas Cook	– Desde 2021: MLC, 2006
Islas Marshall	– Desde 2021: Convenio núm. 182
Macedonia del Norte	– Desde 2021: Convenio núms. 141 y 171
Líbano	– Desde 2021: MLC, 2006
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland))	– Desde 2021: MLC, 2006
Sudán	– Desde 2021: MLC, 2006
Tuvalu	– Desde 2021: Convenio núm. 182
Vanuatu	– Desde 2021: Convenio núm. 138

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

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland)). El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006.

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

Granada, Islas Cook, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Líbano, Sudán, Tuvalu y Vanuatu.

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

Observaciones referidas a ciertos países ([Parte II](#) del Informe de la CEACR - página 99)

Antigua y Barbuda, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, no se recibieron ningunas memorias de los países mencionados.

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

Antigua y Barbuda, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 98](#) del Informe General - página 66

Afganistán, Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Burundi, Chad, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Eslovenia, Gabón, Granada, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Iraq, Kenya, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Malta, Mongolia, Montenegro, Países Bajos (Aruba), Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland), Guernsey y Jersey), República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática Popular Lao, Rumania, Samoa, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Ucrania, 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

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

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

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

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

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

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

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

Guyana. 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.

República Democrática Popular Lao. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

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

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

Timor-Leste. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Guernsey y Jersey). El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Croacia y Montenegro**

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, Barbados, Burundi, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Granada, Haití, Iraq, Líbano, Libia, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland)), República Árabe Siria, República Centroafricana, Rumania, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Tuvalu, Ucrania, 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 142](#) del Informe General - página 85

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

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, **Belice, Brunei Darussalam, Congo, Lesotho y Sierra Leona** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones

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

Albania, Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Haití, Islas Marshall, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.

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

Países mencionados en el párrafo 153 del Informe General - página 88

Angola, Bahamas, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Líbano, Liberia, Libia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, 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

Bahamas. El 30 de noviembre de 2022, Bahamas ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Bahamas 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.

Kazajstán. El 24 de julio de 2021, Kazajstán presentó al Parlamento los 39 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1993 y 2019. Además, el 29 de mayo de 2023, Kazajstán presentó al Parlamento el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Kazajstán deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Maldivas. El 2 de enero de 2023, las Maldivas presentaron al Parlamento del Pueblo (*Majlis*) los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus sesiones 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a (2010-2019). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, las Maldivas deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Bahamas, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Seychelles, Yemen y Zambia.**

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, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, 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

Bahamas

Reconocemos que aún no se ha dado cumplimiento al artículo 19 de la Constitución de la OIT relativo a las obligaciones de sumisión y de envío de memorias, en el caso de Bahamas. Sin embargo, hemos recurrido a la asistencia técnica ofrecida por la Oficina de la OIT en el

Caribe y, de este modo, hemos finalizado el informe relativo a las sumisiones. El informe relativo a las sumisiones contiene una amalgama de todos los instrumentos internacionales pendientes para el país.

Se prevé que en las próximas semanas este informe se presente al Gabinete para su aprobación y presentación al Parlamento. Por consiguiente, en la próxima correspondencia sobre este asunto se informará que Bahamas cumple en la actualidad plenamente con sus obligaciones de sumisión y de envío de memorias.

Estado Plurinacional de Bolivia

El Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, reafirma su compromiso con el trabajo y salario dignos, la protección de los derechos de las y los trabajadores, la igualdad de oportunidades y la despatriarcalización, respetuoso también del sistema internacional y la cooperación, y bajo los principios de la soberanía y dignidad de nuestro territorio, siempre receptivos de las observaciones y recomendaciones de la OIT, que tiene como horizonte la protección de las y los trabajadores, así como el fomento a la construcción de la justicia social colectiva, informamos a la Comisión que se ha tomado conocimiento de la observación sobre los 31 instrumentos adoptados en 20 reuniones celebradas entre 1993-2019.

Al respecto, es importante resaltar, que desde el 2009 el Estado Plurinacional (antes denominado República de Bolivia) ha tenido cambios constitucionales por ende normativos y estructurales, en los cuales muchas de las recomendaciones ya están contempladas implícitamente en la normativa nacional. Así también, reconocemos que desde noviembre de 2020, el Estado Plurinacional, cuenta con una nueva administración del Estado, a la cabeza del Presidente Luis Arce Catacora, que trabaja arduamente bajo los principios de la reconstrucción económica y la reconstrucción e industrialización con sustitución de importaciones en nuestro país, ante el panorama de inestabilidad a nivel mundial, estamos ahondando esfuerzos por la protección de las y los trabajadores, así como de sentar las bases económicas favorables para las y los empleadores en conjunto, como pilar fundamental de nuestro modelo económico social comunitario productivo.

Bajo este compromiso de trabajo por los derechos, protección y obligaciones, hemos analizado la lista de los 31 instrumentos sobre los cuales hace referencia la citada observación, y cabe señalar que:

- La Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185), ha sido retirada por la OIT. De la misma forma fue retirada la Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186).
- Con respecto al Convenio núm. 190, informamos que en 2021, se presentó ante la Asamblea Legislativa un proyecto de ley sobre el acoso laboral, en cuanto se discutía la ratificación del Convenio núm. 190. De la misma forma, en 2010, se publicó la Resolución Ministerial núm. 868/10 para la restitución de derechos laborales. Además, como parte de la complementariedad, la lucha contra la violencia contra la mujer y la despatriarcalización, principalmente elaborada con base en aspectos de la Recomendación núm. 206, se ha formulado la Resolución Ministerial núm. 196/2021, Procedimiento para atención de denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual a mujeres, en el ámbito laboral.
- El Estado Plurinacional de Bolivia, tras cumplir con los mecanismos correspondientes por parte de las entidades competentes, también presentó ante la Asamblea Legislativa Plurinacional, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

- Con respecto a los 26 instrumentos restantes, informamos a la Comisión que se iniciará un proceso de revisión y análisis técnico, por parte de las diferentes Carteras de Estado, en el marco de la soberanía y complementariedad, para verificar el cumplimiento de las recomendaciones y también hacer llegar propuestas normativas para presentar ante la Asamblea Legislativa Plurinacional. Está claro que la finalidad de la sumisión de los instrumentos ante los organismos pertinentes es una tarea que debe realizarse de manera eficaz, oportuna y responsable, comprobando todos los elementos que las recomendaciones pueden aportar a nuestra sociedad con principal respeto a los mandatos de la Constitución Política del Estado de 2009.
- El Estado Plurinacional de Bolivia, reitera su compromiso ético político de trabajar por una sociedad más justa y respetuosa de los derechos de las y los trabajadores por el trabajo y salarios dignos, así como la responsabilidad de representar a nuestra sociedad en espacios internacionales de cooperación, en el marco del respeto y la soberanía.

Brunei Darussalam

El Gobierno de Brunei Darussalam toma nota de la preocupación planteada por la Comisión en relación con el objetivo y la finalidad de la obligación de presentación de memorias, tal como se expone en el Memorándum de 2005 de la Comisión de Expertos. El Gobierno entiende que el objetivo de esta obligación es promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo y mejorar el conocimiento público de los instrumentos adoptados por la Conferencia, comunicándolos a la autoridad competente para su examen, discusión y posible acción.

El Gobierno desea proporcionar más información sobre los esfuerzos de Brunei Darussalam. Brunei Darussalam ha estado compartiendo activamente información sobre los convenios adoptados anteriormente con los organismos gubernamentales pertinentes. El Gobierno se compromete a seguir con esta práctica y a perfeccionarla para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la obligación de sumisión de instrumentos.

Dada la importancia de este asunto, el Gobierno reconoce la necesidad de seguir consultando y explorando para determinar los mecanismos y plataformas más apropiados dentro de nuestro contexto nacional para cumplir estos objetivos de forma exhaustiva y garantizar una amplia comprensión y participación. El Gobierno agradece el apoyo de la Comisión para facilitar y proporcionar orientación y asistencia para la comprensión de sus obligaciones y para determinar el mejor enfoque para presentar las memorias debidas. Al buscar orientación, el Gobierno pretende cumplir con sus responsabilidades de manera oportuna y precisa.

El Gobierno de Brunei Darussalam valora enormemente la comprensión y el apoyo de la Comisión y solicita orientación adicional a la OIT para garantizar un enfoque global en el cumplimiento de sus obligaciones. El Gobierno se compromete a trabajar de forma colaborativa para mejorar el cumplimiento de las normas, sensibilizar a la opinión pública y reforzar nuestro compromiso con los principios y objetivos de la OIT.

Esperamos seguir cooperando con la Comisión y la OIT para abordar esta cuestión.

Croacia

El Ministerio de Trabajo, Sistema de Pensiones, Familia y Política Social de la República de Croacia se enfrentó en 2022 a serias dificultades para cumplir las obligaciones de presentación de memorias previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Lamentablemente, esto se ha debido a una repentina escasez de empleados durante 2022 y a la sobrecarga de tareas y actividades en el Servicio de Cooperación Europea e Internacional en el Ámbito del Trabajo, que es responsable de todo el trabajo y el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las actividades de la OIT. Además, otro motivo que explica estas dificultades es el aumento significativo del número de convenios ratificados con obligación de presentación de memorias en 2022, que han pasado de los cuatro habituales en años anteriores a 24 convenios en 2022, lo que supone una diferencia significativa.

No obstante, nos complace informarles de que hemos preparado un primer lote de diez memorias que se presentarán tras la recepción de los comentarios de los interlocutores sociales que se incorporarán a las memorias preparadas, seguramente antes del inicio de la 111.^a reunión de la Conferencia. Según el calendario de trabajo y los trabajos preparatorios que ya se han emprendido, podemos asegurarles que tanto las memorias solicitadas como las pendientes se presentarán antes del 1.º de septiembre de 2023.

Aprovechando esta oportunidad, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a la OIT por su abnegada labor en el ámbito de la promoción del tripartismo y el diálogo social, así como en la creación y promoción de normas internacionales del trabajo a escala mundial. Podemos reiterar firmemente nuestro compromiso con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la pertenencia a la OIT.

Montenegro

La Comisión de Expertos ha reconocido a Montenegro como uno de los casos debido al notable incumplimiento de la obligación de presentar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas de la OIT. El Gobierno de Montenegro reconoce que el último año no ha cumplido su obligación de presentar memorias.

El Gobierno está comprometido a cumplir su obligación de presentar puntualmente memorias sobre los Convenios de la OIT. En 2022 se realizaron esfuerzos considerables para presentar memorias en virtud del artículo 22. Debido a un ataque cibernético sin precedentes en agosto de 2022 que tuvo un impacto en la infraestructura digital del Gobierno, se perdieron todos los esfuerzos realizados para preparar las memorias, por lo que tuvo que iniciarse de nuevo el proceso.

El Gobierno proporcionará información para las memorias debidas en 2022, y para la mayoría de las memorias debidas para 2023. Estas memorias se enviarán de conformidad con el plazo establecido, entre el 1.º de junio y el 1.º de septiembre de 2023.

Seychelles

El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales de la República de Seychelles toma nota con pesar de que Seychelles no ha podido cumplir esta obligación normativa en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, debido a diversos factores.

El Ministerio se complace en informar de que 20 de los instrumentos adoptados por la OIT pendientes fueron presentados al Gabinete de Ministros el 24 de mayo de 2023 y se ha recibido la aprobación para presentar los instrumentos a la Asamblea Nacional para información. Además, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) también se presentó al Gabinete en la misma reunión para su ratificación. El Consejo de Ministros aprobó la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y, en consecuencia, su sumisión a la aprobación de la Asamblea Nacional.

Asimismo, la propuesta de ratificación del Convenio núm. 189 y de la presentación de los 20 instrumentos pendientes, se presentaron anteriormente al Comité Consultivo Nacional sobre el Empleo (CCNE) tripartito, en su reunión del 23 de febrero de 2023. El CCNE, que está compuesto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, no hizo ningún comentario desfavorable y apoyó la propuesta de ratificación y de presentación de los instrumentos pendientes.

El Ministerio procederá a los trámites de ratificación y de presentación de instrumentos en el plazo más breve posible y confía en que esta nueva evolución sea considerada favorablemente por la OIT y la Comisión en la 111.^a reunión de la Conferencia en junio de 2023.

El Gobierno de Seychelles también desea agradecer la asistencia técnica recibida por parte de la OIT y del Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, que proporcionó orientaciones para garantizar que se lleve a cabo el proceso adecuado, con el fin de cumplir con esta obligación constitucional como Estado miembro de la OIT.

Yemen

La delegación permanente de la República del Yemen ante las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra saluda atentamente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tiene el honor de comunicar a la OIT que, en las circunstancias actuales del Yemen, el país no pudo presentar los instrumentos requeridos. También nos complace comunicar a la OIT que el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo iniciará un diálogo entre los mandantes tripartitos para discutir los instrumentos requeridos, que se remitirán al Consejo de Ministros lo antes posible para su presentación.

Zambia

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lamenta que Zambia no haya podido cumplir esta obligación relacionada con las normas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Zambia tiene el placer de informarles que el proceso de ratificación y sumisión de los diez instrumentos a las autoridades competentes ha comenzado. El Convenio núm. 190 y la Recomendación que lo complementa fueron adoptados por el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo, integrado por representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, para su ratificación. El 27 de marzo de 2023 se presentó al Gabinete un memorándum del Gabinete para su examen.

En lo referente al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el 9 de mayo de 2023 el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo adoptó el instrumento de ratificación, y han comenzado los procesos necesarios para su presentación al Gabinete y a la Asamblea Nacional.

El Convenio núm. 189 también fue adoptado para su ratificación por el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo y otras partes interesadas, y el Ministerio está en proceso de finalización de su presentación al Gabinete.

La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2011 (núm. 202), 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) también están en proceso de presentación al Gabinete a título de información.

El Ministerio procederá con las formalidades para la ratificación y sumisión de los instrumentos a la mayor brevedad, y confía en que este avance sea considerado favorablemente por la OIT y la Comisión en la 111.ª reunión de la Conferencia de junio de 2023.

C. Discusión por la Comisión

Presidente - Comenzaremos nuestra discusión sobre los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Antes de dejar la palabra a los Vicepresidentes para sus observaciones iniciales, me gustaría recordar los métodos de trabajo de la Comisión a la hora de tratar los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de enviar memorias y otras obligaciones relativas a las normas. La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un incumplimiento grave cuando analiza el cumplimiento de las normas. Estos criterios figuran en el documento CAN/D.1, disponible en la página web de la Comisión. Los casos de incumplimiento grave se han identificado en las partes pertinentes del Informe General de la Comisión de Expertos.

Cabe recordar que se aplican los siguientes criterios: i) no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más; ii) las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos; iii) llamamientos urgentes, es decir, omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años; iv) 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; v) 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, y vi) no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado; y, por último, el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos 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 a la Oficina.

Con el fin de tomar en consideración acontecimientos recientes, nuestra comisión ha recibido información actualizada sobre los países considerados, que consta en el documento CAN/D/SF publicado ayer. Este documento tiene en cuenta el hecho de que algunos Gobiernos han presentado la información y las memorias solicitadas antes de la presente reunión, y también recopila la información recibida por escrito de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, tal como se indica en la parte V del documento CAN/D.1.

Se invitará a los representantes gubernamentales de los países mencionados en este documento e inscritos en la Lista de oradores a que faciliten información y explicaciones a la Comisión. Cuando proporcionen información a la Comisión, se pide a los Gobiernos que faciliten información sobre todos los casos de incumplimiento en una única declaración. Los Gobiernos en cuestión podrán, en concreto, poner de relieve los retos a los que se enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones e indicar las áreas en las que la asistencia y la cooperación técnica de la OIT pueden ser deseables. Dicha información permitiría a la Comisión comprender mejor la situación del país y es útil para la Oficina a la hora de responder a las solicitudes de los Gobiernos.

Invito a los dos Vicepresidentes a presentar sus observaciones iniciales.

Miembros trabajadores - La Comisión no puede permitirse eludir la cuestión fundamental de la obligación de enviar memorias que impone la Constitución de la OIT. En efecto, el trabajo de la OIT, y más concretamente el de la Comisión, se basa en las memorias facilitadas por los Estados Miembros de la OIT, así como en las observaciones transmitidas por los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

El incumplimiento de estas obligaciones perturba inevitablemente el buen funcionamiento de las numerosas áreas de trabajo de la OIT. En consecuencia, la OIT no está en condiciones de evaluar la aplicación de los instrumentos de la OIT en sus Estados Miembros y de aportar las respuestas necesarias. Garantizar la aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT significa garantizar el respeto de la dignidad y los derechos que los trabajadores deben obtener de los instrumentos de la OIT.

Por ello, los incumplimientos graves de las obligaciones de presentar memorias son objeto de una reunión especial de los trabajos de la Comisión. Es esencial recordar a los Estados Miembros concernidos la importancia fundamental del cumplimiento de estas obligaciones e invitarles a que hagan todo lo que esté en su mano para cumplirlas, sin demora.

Cabe señalar que hasta 56 Estados Miembros han sido invitados a presentar explicaciones por escrito a la Comisión en relación con incumplimientos graves de la obligación de enviar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Este gran número pone de relieve la magnitud del trabajo que queda por hacer para mejorar el cumplimiento de estas obligaciones relativas a las normas.

Esta situación es tanto más amarga habida cuenta de que la Oficina de la OIT no escatima esfuerzos para ayudarles en esta tarea y, además, pone a disposición de los Estados Miembros una serie de herramientas.

Algunos ejemplos son el sitio web «Managing ILS reporting», que trata específicamente de las obligaciones de presentar memorias, y la guía en línea sobre las prácticas establecidas en el sistema de control de la OIT, que permite comprender claramente el papel esencial de estas obligaciones de presentación de memorias para el sistema de control de la OIT. No podemos sino invitar a los Estados Miembros a que tomen nota de estas nuevas herramientas e invitar a la Oficina y a los expertos a que les den la mayor visibilidad posible.

Es evidente que la formación de los funcionarios públicos encargados de preparar estas memorias es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de enviar memorias. Los programas de formación del Centro Internacional de Formación de Turín dirigidos a los mandantes de la Organización están resultando muy valiosos a este respecto. Muchos Estados Miembros han utilizado estos programas de formación en el pasado, con buenos resultados.

Los Estados Miembros también pueden contar con la infalible asistencia técnica proporcionada por la OIT y con la experiencia de los numerosos especialistas en normas destacados sobre el terreno por la OIT. No podemos sino animar a la OIT a proseguir sus esfuerzos en este sentido y a reforzar los numerosos recursos ya desarrollados en el marco del programa y el presupuesto de la OIT.

No obstante, es importante recordar que, a pesar de la introducción de todas estas herramientas, es responsabilidad primordial de cada Estado Miembro velar por que se empleen a nivel nacional los medios necesarios para cumplir con estas obligaciones, y que no todo puede basarse únicamente en la ayuda de la OIT. A pesar de todas estas iniciativas, observamos que todavía habrá que hacer muchos esfuerzos para reforzar aún más el cumplimiento de las obligaciones de enviar memorias en el futuro.

Aunque se ha observado una ligera mejora en el número de memorias enviadas, hay que señalar que más de la mitad de las memorias se presentan con retraso, lo que repercute en el buen funcionamiento de la Comisión de Expertos. Pero lo cierto es que varios Estados Miembros siguen sin presentar las memorias exigidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, y ello desde hace varios años.

A este respecto, los miembros trabajadores desean expresar de nuevo su satisfacción por el procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión de Expertos en colaboración con la Oficina. Se trata de una iniciativa que puede contribuir decisivamente a mejorar el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias de los Estados Miembros. Este año, este procedimiento ha permitido a la Comisión de Expertos examinar en cuanto al fondo los casos de ocho Estados Miembros sobre la base de la información públicamente disponible, tras un llamamiento urgente formulado en la reunión anterior que, lamentablemente, quedó sin respuesta, enviando así el claro mensaje de que la falta de presentación de memorias no puede constituir en modo alguno una forma de eludir la supervisión del cumplimiento de los instrumentos de la OIT en el país de que se trate.

Este año, nueve Estados Miembros son objeto de un llamamiento urgente por no haber presentado memoria en más de tres años, y sus casos serán examinados en cuanto al fondo en la próxima reunión de la Comisión de Expertos si no se presenta ninguna memoria. Invitamos a estos Estados Miembros a responder favorablemente y lo antes posible al llamamiento formulado por la Comisión de Expertos.

Los estudios generales también se basan en las memorias de los Estados Miembros. Es esencial que todos los Estados Miembros contribuyan a estos estudios. Sin embargo, es de lamentar que 20 países enumerados en el párrafo 142 del Informe de la Comisión de Expertos no hayan presentado ninguna memoria para el Estudio General en los últimos cinco años. La contribución de estos Estados Miembros habría sido más que apreciada y también podría haberles dado la oportunidad de reflexionar sobre la aplicación de los instrumentos objeto de los estudios generales a escala nacional.

En la misma lógica de iniciar una reflexión a escala nacional sobre la aplicación de los instrumentos de la OIT, la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la OIT es también una obligación fundamental en la medida en que permite reforzar la actividad normativa de la OIT. Sin embargo, hemos de constatar que hasta 42 Estados Miembros no han sometido a sus autoridades competentes los instrumentos adoptados por la OIT durante las últimas siete reuniones de la Conferencia. Se trata de oportunidades perdidas para promover la aplicación de los instrumentos de la OIT y mejorar así los derechos de los trabajadores.

De nuevo este año, se ha dado a los Estados Miembros la oportunidad de presentar información por escrito sobre los incumplimientos graves que se les reprochan. Solo ocho Estados Miembros aprovecharon esta oportunidad. Les damos las gracias, pero lamentamos que tan pocos aprovecharan esta oportunidad.

Sobre la base de la recopilación de información proporcionada por la Secretaría, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de manifiesto los incumplimientos graves de los Estados Miembros en el Informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta reunión especial de la Comisión, 28 Estados Miembros han cumplido todas sus obligaciones de presentación de memorias o han subsanado parcialmente los incumplimientos graves que se les reprochan. Animamos a estos Estados Miembros a proseguir sus esfuerzos para cumplir plenamente con sus obligaciones. Sin embargo, todavía hay muchos Estados Miembros que no han tomado medidas concretas en este sentido.

Los miembros trabajadores esperan obtener más información durante esta reunión sobre las dificultades a las que se enfrentan estos Estados Miembros y esperan que estos se comprometan firmemente a cumplir plenamente sus obligaciones de enviar memorias.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos ha vuelto a expresar en su informe 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 todavía están lidiando con las secuelas de la pandemia de COVID-19 y la concatenación de crisis paralelas. No obstante, contamos con ellos para que sigan cumpliendo puntualmente con sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT y que lo hagan en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Este aspecto es importante, y nunca se insistirá lo suficiente en ello, porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen la base fundamental de nuestra labor de control.

Del elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos (este año hay 572 observaciones y 1 159 solicitudes directas) se deduce que la ratificación no suele tomarse suficientemente en serio. Parece que a menudo la ratificación se considera más una declaración política o de intenciones que lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado de derecho internacional que contiene obligaciones jurídicas, todas ellas de obligado cumplimiento.

Para promover la ratificación, la Oficina debe asesorar mejor a los Estados Miembros sobre la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación en estrecha consulta con los interlocutores sociales, y en particular los empleadores. Estas evaluaciones previas deben incluir no solo una valoración de la capacidad de aplicación del país, sino también de su capacidad de presentar memorias relativas al convenio que se prevé ratificar, con el fin de evitar, en la medida de lo posible, los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

En cuanto al cumplimiento por parte de los Gobiernos de sus obligaciones en materia de presentación de memorias, los miembros empleadores observan que ha aumentado el número de memorias recibidas al final de la reunión, que ha pasado del 67,6 por ciento del año pasado al 70,9 por ciento de este año, lo que parece reflejar una vuelta a la normalidad de las actividades administrativas tras la pandemia. Sin embargo, el 59 por ciento de las memorias de 2023 que debían presentarse este año se recibieron después de la fecha límite del 1.º de septiembre. Si bien elogiamos a los Gobiernos por haber enviado un mayor número de las memorias que debían presentarse, también los animamos a que entreguen dichas memorias a tiempo para que la Comisión de Expertos pueda realizar su labor de manera eficiente.

No obstante, los miembros empleadores observan con verdadera preocupación que, según el párrafo 90 del Informe de la Comisión de Expertos, los 13 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Comoras, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tuvalu, Vanuatu y Yemen. Esto es totalmente inaceptable y la Comisión de Expertos insta con razón a los Gobiernos en cuestión a hacer todo lo posible para presentar las memorias solicitadas. Alentamos a estos países a pedir la asistencia técnica de la OIT si fuera necesario para poner solución a este problema de manera sostenible.

Por lo que se refiere a las primeras memorias sobre los convenios ratificados, en el párrafo 93 se indica que ocho Estados Miembros no han presentado memorias desde hace dos años o más, a saber, Granada, las Islas Cook, las Islas Marshall, el Líbano, Macedonia del Norte, Sudán, Tuvalu y Vanuatu. Las primeras memorias son cruciales, ya que sirven para

proporcionar información completa sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para cumplir todas las disposiciones del convenio ratificado. Por tanto, las primeras memorias son la base indispensable para un control inicial exhaustivo de la aplicación. Los miembros empleadores alientan encarecidamente a los Gobiernos de estos ocho países a que hagan un verdadero esfuerzo para presentar a la Comisión de Expertos las primeras memorias atrasadas sin más demora. Si así lo necesitan, podrán solicitar la asistencia técnica de la OIT para poner remedio a este problema de manera sostenible.

Los miembros empleadores observan con preocupación que en el párrafo 98 se señala que el número de comentarios de la Comisión de Expertos que han quedado sin respuesta por parte de los Gobiernos interesados sigue siendo significativamente elevado. Este año hasta 48 comentarios han quedado sin respuesta de los Gobiernos. A este respecto, valoramos que ocho Estados hayan facilitado información antes de la Conferencia sobre su falta de respuesta a todos o la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos, en concreto, Bahamas, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Croacia, Montenegro, Seychelles, Yemen y Zambia.

Los miembros empleadores acogen con satisfacción las explicaciones facilitadas por los citados Estados, así como las medidas adoptadas para hacer frente a la cuestión del incumplimiento. Esperamos que puedan cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias a su debido tiempo y nos gustaría recordar que los Gobiernos que no lo hayan hecho pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Nos congratulamos del compromiso de los Estados de cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias, incluidas las memorias solicitadas antes de la fecha límite del 1.º de septiembre, y elogiamos las medidas adoptadas a estos efectos.

En cuanto a los demás Gobiernos interesados, los miembros empleadores desearían saber a qué se debe que no respondan 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 el sistema no está funcionando bien y debe revisarse. Sin embargo, cualquier medida correctora depende de que se aclaren los motivos por los que no hay respuesta.

Asimismo, los miembros empleadores toman nota con pesar de que, según el párrafo 142, los 15 países siguientes no han comunicado durante los últimos cinco años ninguna de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los convenios y recomendaciones ratificados: Albania, Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Haití, Islas Marshall, Liberia, Papúa Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen. Dado que la gran mayoría 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 su obligación de presentar memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Manifestamos nuestro agradecimiento por la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de ampliar aún más la 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 la Conferencia. Esto permite mantener en el seno de esta comisión un diálogo directo y serio sobre este punto con los Gobiernos afectados y señalar a su atención que la Comisión de Expertos examinará el fondo de la cuestión en su próxima reunión incluso aunque no se haya recibido una memoria del

Gobierno. Observamos que se han recibido tres primeras memorias a raíz de llamamientos urgentes, mediante la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, y confiamos en que se obtengan resultados aún más favorables en el futuro.

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 transmitir ejemplares de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Para garantizar una participación adecuada de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional es preciso cumplir esta obligación. En el párrafo 136 se indica que, este año, los interlocutores sociales presentaron a la Comisión de Expertos 1 156 observaciones (frente a las 757 del año anterior), de las cuales 212 provenían de organizaciones de empleadores (con respecto a las 230 del año anterior) y 944 de organizaciones de trabajadores (frente a las 527 del año pasado). Saludamos el aumento general de estas observaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, incluido el desarrollo de capacidades, también a los interlocutores sociales, con el fin de que estos puedan enviar sus comentarios pertinentes a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, la OIE, junto con la Oficina de Actividades para los Empleadores 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 en la legislación y en la práctica los convenios ratificados. De este modo, las organizaciones de empleadores comunican tanto las deficiencias como los progresos realizados en materia de aplicación de los convenios, así como las propuestas sobre formas alternativas de aplicar los instrumentos de la OIT, teniendo más en cuenta las necesidades y realidades de las empresas sostenibles.

Confiamos en que la Comisión de Expertos, en sus observaciones, tendrá plenamente en cuenta estos comentarios, así como cualquier comentario adicional realizado por los empleadores en el debate de la Comisión de Aplicación de Normas.

Representante gubernamental, República Centroafricana - En respuesta a las interpelaciones de la Comisión, que la Dirección de NORMES de la Oficina nos ha comunicado, relativas a la no elaboración y a la presentación de 24 memorias sobre la aplicación de convenios, la mayoría de las cuales tendrían que haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos.

El Gobierno tiene el honor de proporcionar información completa sobre las medidas adoptadas a nivel nacional para adaptarse al texto de base de la OIT. El Gobierno garantiza a la Comisión su voluntad de enviar, el 30 de octubre de 2023 a más tardar, las 22 memorias restantes teniendo en cuenta las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país, con la salvedad de los Convenios núms. 150 y 155, que ya se presentaron a cancillería de NORMES de la OIT. Informa asimismo a la Comisión de que todas las disposiciones pertinentes de los convenios para los cuales el Gobierno debe enviar memorias ya se han incorporado en el proyecto revisado de la Ley núm. 09.004, de 29 de enero de 2009, relativa al Código del Trabajo de la República Centroafricana que está examinándose en la Asamblea Nacional, y promete comunicar una copia a la OIT a título de información.

En 2022, se impartió formación y se envió al ARLAC a cinco cargos directivos y, en 2023, se les integró como responsables para llevar a cabo la reforma del Ministerio en el ámbito de las normas del trabajo, la protección social, y el empleo y la formación profesional. En efecto, durante la 110.^a reunión de la Conferencia, el Gobierno solicitó y obtuvo el apoyo de la OIT

para el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones nacionales, a fin de promover los derechos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo, así como la justicia social, de luchar contra el trabajo infantil, de sensibilizar a los actores nacionales acerca de las normas internacionales del trabajo y de incorporarlas en nuestras legislaciones nacionales.

Con la Oficina de país de la República Democrática del Congo de la OIT para África Central, el Gobierno ha acordado llevar a cabo el proceso encaminado a la elaboración de un plan de acción para la puesta en práctica de los ODS en el marco de la Alianza 8.7, de la que la República Centroafricana es país pionero, y continuar con el proceso de las elecciones sociales a través de un estudio de diagnóstico anterior al diálogo social en el país, financiado por la OIT.

El Gobierno recuerda haber solicitado y obtenido un encuentro con el Director General de la OIT en abril de 2023 en Ginebra, con motivo del cual se reafirmó la solicitud de asistencia técnica de la OIT a la República Centroafricana, solicitud a la cual la OIT respondió favorablemente. La disponibilidad de una especialista en normas en la subregión también facilitará el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los inspectores del trabajo para la redacción de memorias, lo cual nos permitirá cumplir nuestras obligaciones constitucionales en los plazos establecidos.

La República Centroafricana se compromete, con el apoyo de la Oficina de la OIT en Kinshasa, a comunicar todas las memorias debidas antes del 1.º de septiembre de 2023. Todas estas peticiones muestran claramente el compromiso del Gobierno de respetar la Constitución de la OIT. En vista de lo anterior, el Gobierno pide a la Comisión que tome nota de su voluntad manifiesta de respetar sus compromisos a pesar del difícil contexto socioeconómico. Da las gracias a la Comisión por su comprensión.

Presidente - No veo ninguna otra solicitud para hacer uso de la palabra, por lo que pasaré a las observaciones finales del portavoz de los miembros empleadores y de los miembros trabajadores.

Miembros empleadores - Para ser eficaz, el sistema de control regular de la OIT se apoya en las memorias de los Gobiernos que contienen información pertinente y se envían regular y puntualmente, así como en los comentarios adicionales de los interlocutores sociales, en caso necesario, para aclarar la situación. La Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia solo pueden controlar debidamente la aplicación de las normas de la OIT gracias a estas contribuciones.

A los miembros empleadores les complace observar un incremento del número de memorias de los Gobiernos y del número de comentarios de los interlocutores sociales en comparación con el año pasado. Apreciamos todos los esfuerzos realizados para que el sistema de control siga realizando su labor. También confiamos en que la intensificación de los esfuerzos conjuntos para racionalizar la presentación de memorias y aumentar las posibilidades de presentar memorias por vía electrónica ayude a aumentar el número de memorias de los Gobiernos y de comentarios de los interlocutores sociales en el futuro. Estos esfuerzos deben complementarse con la consolidación y simplificación de las normas de la OIT. Esto no solo podría conducir a la mejor aplicación de dichas normas, sino también a que la memoria se centre en cuestiones realmente importantes. En relación con esto, confiamos en que la labor del mecanismo de examen de las normas nos ayude a seguir avanzando.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante de la República Centroafricana que se haya presentado ante la Comisión, si bien lamentamos que solo se haya presentado un Gobierno para comunicar información a la Comisión. Esperamos que la Oficina vele en el

futuro porque los Gobiernos se presenten ante la Comisión para proporcionar las explicaciones necesarias.

No obstante, hemos tomado debida nota de la información escrita comunicada y de las dificultades encaradas por ciertos Estados Miembros, y subrayamos con satisfacción que estos Estados Miembros solicitan generalmente la asistencia de la OIT y que esta última responde sistemáticamente de una manera favorable y con gran eficacia.

Sin embargo, debemos señalar asimismo que ciertos Estados Miembros ignoran de forma intencionada sus obligaciones de enviar memorias. El enfoque con respecto a estos Estados Miembros debería ser más firme que con los Estados Miembros en los que las dificultades técnicas o las capacidades insuficientes son manifiestas. El procedimiento de llamamiento urgente es una primera respuesta; sin embargo, se aplica indistintamente a los Estados Miembros de buena o de mala fe.

En el marco de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, podrían destinarse recursos complementarios a la asistencia técnica y a las actividades de apoyo a los Estados Miembros e interlocutores sociales, para que puedan cumplir sus obligaciones relacionadas con las normas y lograr que participen activamente en el diálogo tripartito de la OIT.

Los miembros trabajadores han tomado debida nota de los compromisos contraídos por ciertos Gobiernos y esperan que estos compromisos conduzcan a acciones concretas para garantizar el pleno y absoluto cumplimiento de sus obligaciones. Es fundamental que todos estos Gobiernos, en particular los que no han proporcionado ninguna información a la Comisión, pongan fin a la mayor brevedad a los casos de incumplimiento grave que se les reprocha. Invitamos además a los Estados Miembros a tomar conciencia de que estas obligaciones de enviar memorias, más allá del formalismo que pueden conllevar, son fundamentales en la medida en que son la base de la dinámica del diálogo social tripartito, así como de la dinámica del respeto y de la promoción de los convenios internacionales del trabajo. Los Estados Miembros deben participar plenamente en estas dinámicas.

Desde esta perspectiva, convendría promover activamente la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como la aplicación efectiva de este convenio, ya que puede contribuir asimismo a un mayor cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias. Es fundamental el apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina, para que los Estados Miembros puedan aplicar correctamente este convenio y promover su ratificación.

Por último, permítanme reaccionar a ciertas observaciones formuladas por el portavoz de los miembros empleadores. Los miembros trabajadores están abiertos a las discusiones encaminadas a propiciar un mayor cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales relacionadas con las normas. Sin embargo, consideramos que este objetivo no puede alcanzarse a través de una iniciativa de consolidación o de simplificación de las normas, sino más bien mediante el fortalecimiento de las capacidades de asistencia técnica a los Estados Miembros.

Además, la iniciativa de ratificación de los convenios internacionales del trabajo debe guiarse por la voluntad de los Estados Miembros de poner en práctica los principios, los derechos y las libertades que contienen. Los temores relacionados con la capacidad de cumplir las obligaciones de presentar memorias nunca deben constituir un obstáculo para la ratificación. Para ello, los Estados Miembros pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT y al diálogo social tripartito.

Conclusiones de la Comisión

Presidente - Como se ha anunciado, a continuación leeré el proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

La Comisión toma nota de la información y de las explicaciones proporcionadas durante la reunión por el representante gubernamental de la República Centrafricana, que realizó una declaración, así como de la información comunicada por escrito por los Gobiernos de las Bahamas, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Croacia, Montenegro, Seychelles, Yemen y Zambia.

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos de Afganistán, Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Chad, Comoras, Congo, Islas Cook, República Democrática del Congo, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Haití, Hungría, Iraq, Líbano, Liberia, Libia, Malta, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Islas Salomón, Somalia, Sudán del Sur, República Árabe Siria, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Islas Malvinas (Falkland) y Vanuatu no realizaron declaraciones ni proporcionaron información por escrito.

La Comisión toma nota en particular de las dificultades específicas mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir las 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.

Toma nota asimismo de las promesas contraídas por algunos Gobiernos de cumplir estas obligaciones en un futuro cercano. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir sus obligaciones de presentar memorias.

En lo que respecta a la no presentación de memorias durante los dos últimos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión también subraya la importancia de respetar los plazos para dicha presentación de memorias. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Comoras, Dominica, Haití, Líbano, Santa Lucía, Somalia, República Árabe Siria, Tuvalu, Vanuatu y Yemen envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su informe general.

En lo que respecta a la no presentación de primeras memorias durante dos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda la particular importancia de la presentación de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de las Islas Cook, Granada, Líbano, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Sudán, Tuvalu y Vanuatu envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su informe general.

En lo tocante a los llamamientos urgentes, la Comisión subraya la vital importancia de enviar las memorias y la información detallada solicitada en las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión pone de relieve la

importancia de la información proporcionada en las memorias enviadas por los Gobiernos sobre los convenios ratificados para permitir el control regular por la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Dominica, Haití, Líbano, Santa Lucía, República Árabe Siria, Tuvalu, Vanuatu y Yemen 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 examinará en cuanto al fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión apoyándose en la información disponible públicamente, aunque los Gobiernos mencionados no hayan presentado las memorias debidas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades a este respecto.

En lo referente a la no facilitación de información en respuesta a los comentarios realizados por la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la vital importancia de que se facilite información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos a fin de permitir el diálogo continuo con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Burundi, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Granada, Haití, Iraq, Líbano, Libia, Malta, Montenegro, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Rumania, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, República Árabe Siria, Tuvalu, Uganda, Ucrania, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Malvinas (Falkland), Vanuatu y Yemen proporcionen la información solicitada en el futuro, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su informe general.

En lo referente a la presentación de memorias durante los últimos cinco años sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados, la Comisión subraya la importancia que concede a la obligación constitucional de enviar memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Haití, Liberia, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen cumplan sus obligaciones de presentar memorias en el futuro sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su informe general.

En lo tocante a la no sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de someter los convenios y las recomendaciones y protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de vital importancia para garantizar la eficacia de las normas de la Organización y de las actividades conexas. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Angola, Belice, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, República Democrática del Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Haití, Hungría, Líbano, Libia, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Islas Salomón, República Árabe Siria, Timor-Leste, Tuvalu, Emiratos Árabes Unidos, Vanuatu, Yemen y Zambia cumplan en el futuro su obligación de someter los convenios y las recomendaciones y protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su informe general.

En relación con la no indicación durante los tres últimos años de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de la memoria y la información proporcionadas a la Oficina, la Comisión subraya la

importancia que concede a la obligación constitucional establecida en el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de que los Gobiernos transmitan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias y la información facilitadas a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental para la evaluación de la aplicación de los convenios en la legislación nacional y en la práctica para su participación en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión acoge con agrado que, este año una vez más, ningún Estado Miembro ha dejado de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias y de la información proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto sea un signo de que se ha entablado un verdadero diálogo social tripartito en todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide mencionar en el párrafo correspondiente del Informe General este avance y alentar a los Estados Miembros a continuar en esa dirección.

(Se adoptan las conclusiones).

III. 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.

Afganistán (ratificación: 1969)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - El primer caso de nuestro orden del día es el Afganistán, en lo relativo a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), es decir, el Convenio núm. 111. Invito ahora al representante de la delegación acreditada del Afganistán ante la Conferencia Internacional del Trabajo a tomar la palabra.

Representante gubernamental - La Embajada y la Misión Permanente del Afganistán ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra agradece la labor realizada por la Comisión de Expertos y toma nota de sus conclusiones sobre este asunto específico. También agradecemos a la OIT y a la Oficina de la OIT en Kabul su reciente informe en el que se examinan las repercusiones de la discriminación contra las mujeres en la economía del Afganistán.

Entre 2001 y 2021, el Afganistán consiguió importantes logros en la lucha contra diversos tipos de discriminación y en la creación de un marco jurídico en el que se respetara la igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres desempeñaban un papel destacado en la vida pública y la economía del Afganistán. Podían trabajar en cualquier ámbito. Había mujeres vicepresidentas, ministras, parlamentarias, magistradas, embajadoras y gobernadoras.

Justo antes del 15 de agosto de 2021, 3,5 millones de niñas acudían a diversas instituciones educativas. Desgraciadamente, tras el 15 de agosto y la toma militar del Afganistán por los talibanes y el fracaso del proceso de paz de Doha, se ha discriminado sistemáticamente a las mujeres. Situación esta que los muy recientes informes del Consejo de Derechos Humanos, del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán y del Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas han tachado de aparente «*apartheid* de género», sin precedentes en la historia del mundo.

Como bien señala la Comisión de Expertos, existen numerosos informes, resoluciones y conclusiones del Consejo de Seguridad, el Consejo de Derechos Humanos y otras entidades acreditadas sobre las violaciones sistemáticas de los derechos humanos en el Afganistán, entre las cuales se encuentran la exclusión total de las mujeres de la vida pública y la violación de

sus derechos, en especial el derecho a la educación y el derecho al trabajo. Como consecuencia de estas violaciones, se puede afirmar que en el Afganistán está teniendo lugar un «*apartheid* de género».

Asimismo, quiero señalar a la atención de los miembros de esta comisión el hecho de que las violaciones de derechos humanos en el Afganistán no se limitan a la supresión de los derechos de las mujeres. También se discrimina sistemáticamente a hombres y minorías, entre otros grupos. Las ejecuciones extrajudiciales, las detenciones y el despido de todos los jueces, fiscales y funcionarios de la administración pública, la influencia sobre las organizaciones humanitarias y, muy recientemente, la prohibición de que las mujeres trabajen en las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales son ejemplos recientes de esta discriminación.

Por desgracia, el entorno legislativo y jurídico que había antes ya no existe. Los talibanes han derogado la Constitución y las demás leyes y gobiernan por decreto. Los tribunales están llenos de personas no calificadas que ocupan puestos en la judicatura, que ya no depende de la Constitución.

Con toda esta información en nuestras manos, entendemos que la comunidad internacional, liderada por el Secretario General de las Naciones Unidas (António Guterres), está trabajando incansablemente para poner en marcha un proceso político de paz perpetua y reconciliación. Esto comenzó en Doha a principios de mayo. Esperamos que este foro regional e internacional pueda encontrar una solución para llegar a un acuerdo político en el Afganistán, que permita formar un Gobierno inclusivo y representativo con el que podamos abordar, no solo las cuestiones relativas a la discriminación en el trabajo, sino todos los diferentes tipos de discriminación, y los problemas económicos a los que se enfrenta el Afganistán. Hasta ese momento, sugiero a la Comisión de Expertos y a esta comisión que aplacen el examen del caso del Afganistán. Si hay alguna pregunta, estaré encantado de responderla.

Miembros empleadores - Tomamos buena nota de la presencia de los representantes del anterior Gobierno del Afganistán y de su intervención. Desgraciadamente, tenemos que afrontar la realidad. Si yo viviera en el Afganistán, no estaría aquí con ustedes. No habría podido llegar a esta tribuna, simplemente porque soy mujer se me habría prohibido ejercer una profesión y se me habría impedido desplazarme.

Desde que los talibanes tomaron el poder en 2021, la situación de las mujeres y las niñas en el Afganistán se ha deteriorado drásticamente. Ya no disfrutan de los derechos fundamentales consagrados en los convenios de la OIT, como la prohibición de toda discriminación en el Convenio núm. 111, que sin embargo el Afganistán ha ratificado. Los comentarios de la Comisión de Expertos suscitan serias inquietudes y preocupaciones profundas sobre la aplicación de este convenio. Abordaré en primer lugar los aspectos de procedimiento y después examinaré los principales motivos de denuncia.

En cuanto al procedimiento, el Convenio núm. 111 es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de especial atención y de un control prioritario. Este convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social. El Afganistán ratificó el Convenio el 1.º de octubre de 1969, así como otros convenios de la OIT. Por lo tanto, es inaceptable que, desde el 1.º de julio de 2016, no se haya presentado ninguna memoria escrita sobre la aplicación de este convenio fundamental. Al igual que la Comisión de Expertos, estamos muy preocupados por esta falta de cooperación de las autoridades. La Comisión de Expertos ya se ha pronunciado sobre este caso en 22 ocasiones,

es decir, casi todos los años desde hace tres décadas. Además, es la tercera vez que nuestra Comisión examina este caso individual: en 1999, 2000 y de nuevo este año.

En lo relativo al fondo, este caso de extrema gravedad está señalado con una doble nota a pie de página. Basándose en particular en las observaciones recientes y concordantes de varios órganos de alto nivel de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, la Comisión de Expertos deplora profundamente la discriminación en la educación, la formación profesional y el empleo a la que se ven sometidas de forma generalizada las niñas y mujeres afganas.

La primera denuncia se refiere a la exclusión sistemática de las mujeres y las niñas de la educación, la formación profesional y el acceso al empleo. Los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a aplicar una política nacional de igualdad, con vistas a eliminar toda discriminación en el seno de la población. Por lo tanto, estos países deben derogar toda disposición legislativa, instrucción o práctica administrativa que sea incompatible con la política nacional de igualdad. Las autoridades deben adoptar medidas positivas para garantizar a las mujeres los mismos derechos que a los hombres en el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo. Sin embargo, ¿con qué nos encontramos, en primer lugar, en la legislación y después en la práctica? En la legislación, los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas han quedado reducidos a la nada desde agosto de 2021; las mujeres ya no pueden circular libremente; las mujeres ya no pueden trabajar, ni siquiera en la función pública; las niñas ya no tienen acceso a la enseñanza secundaria ni superior; el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos han sido disueltos; y se han cerrado las fiscalías y los tribunales encargados de combatir la violencia contra las mujeres.

En la práctica, la discriminación, el acoso y la violencia hacia las mujeres son habituales y quedan impunes. Al prohibírseles trabajar, las mujeres han perdido su capacidad de mantenerse. Esto afecta fundamentalmente a su dignidad. Ya es hora de que se restablezcan los derechos fundamentales de las niñas y mujeres afganas. Por el bien de la sociedad afgana en general y de las mujeres afganas en particular, deben tomarse medidas inmediatas para eliminar toda legislación o práctica que discrimine a las niñas y las mujeres en cuanto a la educación, la formación y el acceso al empleo, y para prevenir y combatir todo tipo de acoso o violencia contra las niñas y las mujeres en el país.

La segunda denuncia atañe a la vaguedad de los términos de la legislación contra la discriminación en el trabajo. El artículo 9 de la Ley del Trabajo no cubre, ni para el sector privado ni para el público, en términos suficientemente explícitos y detallados todos los motivos contemplados en el Convenio (artículo 1, 1), a)), es decir, «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social». Esta carencia legislativa se viene mencionando desde hace varios años, sin que los sucesivos Gobiernos del Afganistán hayan comunicado ninguna mejora a los órganos de la OIT. En una memoria anterior, el Gobierno había indicado que se había elaborado un proyecto de ley sobre la lucha contra la discriminación y que este texto contenía una definición de la discriminación directa o indirecta y prohibía toda discriminación en el empleo y la ocupación. Nos gustaría saber cuál es el estado actual de ese proyecto de ley. En cualquier caso, es urgente armonizar la legislación nacional con el Convenio.

La tercera denuncia concierne a la discriminación contra las niñas y las mujeres con discapacidad. Si bien en el artículo 15 de la Ley de derechos y prestaciones de las personas con discapacidad se consagra la igualdad de derechos de las personas con discapacidad a participar en la vida social, económica y educativa, el Consejo de Derechos Humanos observó con profunda preocupación que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen ser objeto de formas de discriminación y desventaja múltiples, agravadas o interseccionales. La Comisión de

Expertos reiteró su llamamiento para que se adopten medidas específicas dirigidas a facilitar el acceso a la educación y la formación profesional de las personas con discapacidad, en particular las niñas y las mujeres, y a promover sus oportunidades de empleo en los sectores privado y público. Es urgente poner fin, por el bien de la sociedad afgana, a esta doble discriminación en la ley y en la práctica.

La cuarta denuncia se refiere a la discriminación en el acceso a la justicia. El Alto Comisionado para los Derechos Humanos constató que, a partir de agosto de 2021, el ordenamiento jurídico y el sistema judicial dejaron de funcionar correctamente y que se marginó al personal de la judicatura. A continuación, las «autoridades *de facto*» establecieron gradualmente un sistema judicial nacional y unos tribunales, que ahora se basan en la ley islámica. Sin embargo, esta reforma del sistema judicial no ofrece las garantías de respeto de las libertades fundamentales y los derechos humanos consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los instrumentos relativos a los derechos humanos. Por tanto, pedimos encarecidamente que se tomen todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos de justicia formal no discriminatorios y a recursos efectivos. Se ruega a las «autoridades *de facto*» que respeten ellas mismas los principios de no discriminación e igualdad. Asimismo, es el deber de estas sensibilizar a la opinión pública sobre estos principios fundamentales.

A modo de conclusión, solo podemos animar al Afganistán a examinar y revisar, con los interlocutores sociales, las leyes y prácticas consideradas discriminatorias hacia las niñas, las mujeres y las minorías, en particular las étnicas y religiosas. Para ello, debería recurrir a la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo. Por último, debe fomentarse y apoyarse enérgicamente el desarrollo de las capacidades de todas las partes (autoridades, empresas, sindicatos y trabajadores) en materia de lucha contra la discriminación.

Miembros trabajadores - Estamos debatiendo el caso del Afganistán en un contexto particular, dada la falta de reconocimiento internacional de las autoridades en funciones, y en presencia de un representante gubernamental acreditado por esta conferencia. Este contexto es cuando menos inquietante, ya que estamos acostumbrados a dirigir nuestros comentarios a autoridades reconocidas que están en condiciones de influir en la situación.

No obstante, debemos sacar provecho de nuestro intercambio, aunque solo sea para subrayar la gravedad de la situación y las preocupaciones que suscita. Asimismo, nos corresponderá estudiar formas concretas de mejorar la situación en el terreno, teniendo en cuenta al mismo tiempo la posición del país en el concierto de las naciones.

Los problemas expuestos por la Comisión de Expertos giran en torno a tres aspectos. En primer lugar, el hecho de que el país no haya enviado memorias desde 2019, lo que no facilita el examen de la situación por parte de la Comisión de Expertos. El aspecto principal planteado por la Comisión se refiere a la discriminación estructural que sufren las mujeres. Esta discriminación obstaculiza de forma flagrante su acceso a la educación, la formación y el empleo. Y esta situación se produce tras una fase en la que se registraron algunas mejoras. Sin embargo, desde el cambio de régimen que se produjo en agosto de 2021, el regreso del antiguo régimen ha supuesto la vuelta a viejas prácticas y opciones políticas, y estas prácticas se basan en la discriminación sistemática de las mujeres. Como señala la Comisión de Expertos, dichas prácticas constituyen una clara violación del Convenio y del principio fundamental de igualdad entre mujeres y hombres.

A las mujeres ya no se les permite trabajar, ni siquiera en la administración pública, donde todos los funcionarios son hombres. Desde septiembre de 2021, las mujeres y las niñas no

tienen acceso a la enseñanza secundaria ni superior e, incluso cuando se permite a las niñas ir a la escuela, la educación que reciben es limitada debido a la falta de maestras.

Se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán. Se han cerrado los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres y las fiscalías, lo cual priva a las mujeres de acceso a la justicia.

No me detendré mucho en los otros dos aspectos, objeto de los comentarios de la Comisión de Expertos, a saber, el carácter insuficiente de la definición del concepto de discriminación en la legislación afgana y la falta de un mecanismo de acceso a la justicia formal. No me voy a demorar en estas cuestiones porque, a pesar de su importancia, son consecuencia de la discriminación estructural que hemos descrito y que otros órganos de las Naciones Unidas denuncian constantemente.

Los miembros trabajadores estarán especialmente atentos a las sugerencias que se hagan durante nuestro debate y que estén encaminadas a resolver los problemas suscitados.

Miembro trabajador, Afganistán - Hablo como presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Afganistán (NUAWE), la mayor confederación sindical del Afganistán. Desde la toma de mi país por los talibanes, en agosto de 2021, muchos dirigentes sindicales, entre los que me incluyo, se han visto obligados a trasladarse y abandonar el país.

En los últimos veinte años, este país ha mejorado en cuanto a los derechos y el bienestar de los afganos, cuyas vidas habían sido destrozadas bajo el anterior Gobierno de los talibanes, entre 1996 y 2001. El Afganistán estaba avanzando hacia la democratización y la promoción de la condición de la mujer, lo que se reflejaba claramente en la presencia de 64 mujeres en el Parlamento, 17 mujeres en el Senado, 4 mujeres en el Consejo de Ministros, 4 mujeres embajadoras y 261 mujeres juezas en los tribunales y la judicatura, bajo el Gobierno anterior. Unas 1 500 mujeres trabajaban como abogadas defensoras, 2 500 mujeres como periodistas en medios privados independientes y 3 650 mujeres en las fuerzas de seguridad. 3,5 millones de niñas cursaban estudios y miles de mujeres trabajaban en el sector privado, lo cual constituía en total el 30 por ciento de la fuerza de trabajo del mercado laboral afgano.

Desgraciadamente, la toma del poder por los talibanes en 2021 ha invertido el curso del desarrollo de nuestro país. Desde el 15 de agosto de 2021, el pueblo del Afganistán vive en un vacío legal. El Consejo de Ministros provisional de los talibanes ha declarado inválidos la Constitución y el Parlamento del país y leyes que eran centenarias: el Código del Trabajo del Afganistán, la Ley de Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la reglamentación de los centros de apoyo a la mujer y la Ley de Protección de los Derechos del Niño, en las que se establecían los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, ya no están en vigor. En septiembre de 2021, los talibanes cerraron el Ministerio de Asuntos de la Mujer y lo sustituyeron por el Ministerio para la Propagación de la Virtud y la Prevención del Vicio, que había existido bajo su régimen anterior para vigilar el comportamiento de los ciudadanos y hacer cumplir una versión estricta de la *sharía*, según su propia interpretación.

Los talibanes han emitido 20 decretos para imponer sus creencias religiosas, así como el modo de vida, el atuendo y el código ético basados en la interpretación que ellos hacen de la *sharía*. No se tolera el incumplimiento de este conjunto de normas. Se imponen castigos, incluso corporales.

Se ha eliminado a las mujeres de la esfera pública. Se les prohíbe recibir educación, ir a trabajar o incluso acudir a parques, mercados o casas de baños, o viajar dentro y fuera del país.

El Ministerio para la Propagación de la Virtud y la Prevención del Vicio y el Ministerio de Información y Cultura talibanes han impuesto restricciones al papel de la mujer en publicaciones, series y películas, y han prohibido algunas de estas por no ajustarse a las normas.

Desde septiembre de 2021, está prohibido el regreso a la escuela de todas las niñas afganas mayores de 12 años: en la actualidad, 1,1 millones de niñas y jóvenes no tienen acceso a la educación formal. Hoy en día, se ha expulsado de la escuela al 80 por ciento de las niñas y jóvenes afganas en edad escolar —es decir, 2,5 millones—. El 30 por ciento de las niñas afganas nunca han accedido a la enseñanza primaria. En diciembre de 2022 se suspendió hasta nuevo aviso la educación universitaria para las mujeres, lo que afectó a más de 100 000 alumnas que estudiaban en centros de enseñanza superior públicos y privados.

La crisis económica ha empeorado la situación de las mujeres, los menores y otros grupos marginados del país. Hay al menos 90 mujeres que han sido detenidas y encarceladas y están siendo maltratadas por los talibanes en tres provincias del norte —las provincias de Faryab, Samangan y Jawzjan—, bajo diversas acusaciones de infringir las leyes y normas islámicas impuestas por los talibanes. Estas mujeres permanecen en prisión sin que haya habido ningún procedimiento de investigación, y sin representación legal ni juicio. Dieciséis de ellas se han quedado embarazadas por haber sido violadas. También se han denunciado abortos forzados en hospitales locales.

Las personas LGTBI del Afganistán siguen sufriendo graves violaciones de sus derechos perpetradas por los talibanes, como amenazas, ataques selectivos, agresiones sexuales y detenciones arbitrarias, entre otras. Muchas personas LGTBI siguen temiendo que resurjan antiguas prácticas discriminatorias de los talibanes. Entre estas, en otras épocas, se encontraba incluso la pena de muerte para aquellos de quienes se sospechaba que mantenían relaciones homosexuales. Muchas personas LGTBI siguen ocultándose, por temor a que sus vidas corran peligro.

El espacio para los medios de comunicación independientes se redujo drásticamente a medida que los talibanes creaban un entorno cada vez más intimidatorio, lo que obligó a muchos medios a cerrar. Los periodistas se enfrentan cada vez a más restricciones, como detenciones arbitrarias, encarcelamientos ilegales y torturas por publicar información crítica con los talibanes, lo que lleva a muchos a autocensurarse. Mientras los periodistas están detenidos, reciben palizas y se los somete a otras formas de tortura. Muchos periodistas han huido del país. Las reporteras de la televisión se ven obligadas a cubrirse el rostro casi por completo. La Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán, institución nacional consagrada a los derechos humanos, permanece cerrada, y el espacio para que las organizaciones de la sociedad civil se documenten e informen sobre derechos humanos se ha reducido considerablemente. Los grupos independientes de derechos humanos no pueden trabajar con libertad. Los talibanes han detenido y encarcelado ilegalmente a quienes los criticaban en las redes sociales. Asimismo, han desmantelado todo espacio de reunión, manifestación o concentración pacíficas. La policía talibán hace un uso excesivo e innecesario de la fuerza contra los manifestantes, y los manifestantes pacíficos son objeto de detenciones arbitrarias, encarcelamientos, torturas y desapariciones forzadas. Se tortura física y psicológicamente a los manifestantes detenidos. Los familiares de las mujeres les impiden protestar por miedo a las consecuencias, lo que reduce aún más el espacio para la libertad de reunión. Las instituciones democráticas y de derechos humanos han sido clausuradas o han dejado de funcionar.

El NUAWÉ es el único sindicato, a escala nacional, que defiende los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y promueve la igualdad de género mediante formaciones y

programas. Los talibanes se han negado a devolver los bienes, oficinas y propiedades sindicales del NUAW, que habían sido confiscados bajo el Gobierno anterior. A nuestros afiliados les ha resultado imposible reaccionar o llevar a cabo actividades normales para reparar las violaciones de los derechos de las mujeres. El Consejo Supremo del Trabajo y la Comisión de Resolución de Conflictos Laborales han dejado de funcionar. Asimismo, se ha paralizado el diálogo social, que es uno de los medios esenciales para resolver los conflictos laborales y promover un marco inclusivo de política económica y social en el país.

Desde 2021, el 97 por ciento de la población vive por debajo del umbral de la pobreza. Se ha obligado a algunas personas a vender partes de su cuerpo. Han aumentado los matrimonios forzados de niñas menores de edad, así como el trabajo infantil de niños y niñas que realizan trabajos peligrosos. La derogación por parte de los talibanes de todos los derechos y de la igualdad de oportunidades y de trato de los que disfrutó alguna vez el pueblo del Afganistán, así como la ausencia de intervención internacional para poner fin a esta situación, representan una amenaza en el seno de esta casa en relación con la aplicación de los convenios fundamentales sobre el trabajo en un Estado tan fallido.

Solicitamos a la comunidad internacional y a las autoridades de las Naciones Unidas que adopten medidas prácticas y firmes para que el pueblo del Afganistán pueda tener acceso —sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, ascendencia u origen social, religión u opiniones políticas— a la seguridad personal, a los derechos y libertades fundamentales, así como a oportunidades de empleo, educación y evolución.

Miembro gubernamental, Suecia - Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro y Serbia**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembros 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. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollo, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

El principio de igualdad y de no discriminación es un elemento fundamental de la legislación internacional sobre derechos humanos. En los tratados constitutivos de la Unión Europea y en las constituciones de los Estados Miembros, la prohibición de la discriminación es un principio básico. El Convenio núm. 111 de la OIT es la aplicación de este derecho humano fundamental al mundo del trabajo.

Estamos profundamente preocupados por el pronunciado deterioro de la situación general de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el Afganistán desde que los talibanes tomaron el poder por la fuerza en 2021. Los talibanes han violado de forma estructural y sistemática los derechos económicos, sociales y culturales, políticos y civiles de la población del Afganistán, especialmente de las mujeres y las niñas. Afganistán es el único país del mundo que prohíbe la educación más allá del nivel primario para las niñas. Observamos con preocupación que la falta de acceso a la educación obstaculiza las posibilidades futuras de empleo o de actividades generadoras de ingresos para las mujeres y las niñas.

Nos preocupa profundamente que las mujeres hayan sido apartadas, en gran medida, de la población activa, incluso en la administración pública, en las profesiones jurídicas y,

especialmente, en los sectores que prestan ayuda humanitaria y apoyo a las necesidades básicas, a pesar del papel que desempeñan las mujeres en la prestación de ayuda humanitaria. Observamos las únicas excepciones a nivel nacional de la sanidad y la educación primaria. Excluir a las mujeres de la fuerza de trabajo no solo es inaceptable desde una perspectiva de derechos humanos, sino también económicamente desastroso. Condenamos enérgicamente las decisiones de los talibanes de prohibir a las mujeres afganas trabajar para ONG internacionales y nacionales y para organismos y órganos de las Naciones Unidas.

Lamentamos profundamente que se hayan disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán y que también se hayan cerrado los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres y las fiscalías, lo que deja a las mujeres sin acceso a la justicia. Según el reciente informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán, las mujeres se ven especialmente afectadas por las violaciones y restricciones de los derechos humanos, lo que dificulta la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido y, por tanto, su capacidad para mantenerse a sí mismas y a las personas a su cargo. A principios de 2021, las empresas propiedad de mujeres estaban creando puestos de trabajo, pero en marzo de 2022, el 61 por ciento de las mujeres que antes eran económicamente activas habían perdido su empleo o sus actividades generadoras de ingresos. Las restricciones a la libertad de circulación, incluida la exigencia de los talibanes de que las mujeres viajen con un acompañante varón o «*mahram*», y el cierre de mercados impiden a las mujeres del sector informal vender productos en los mercados, y las que siguen trabajando a menudo sufren acoso y abusos.

Nos hacemos plenamente eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que se eliminen urgentemente las prohibiciones, las prácticas discriminatorias y el trato desigual por razón de sexo que dificultan el acceso de las niñas y las mujeres a la educación, la formación profesional, el empleo y la ocupación, y que aumentan su exposición a la violencia sexual y de género. Compartimos las peticiones urgentes de la Comisión de Expertos a las «autoridades *de facto*» del Afganistán para que proporcionen información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en la consecución de la igualdad de participación de las mujeres en el empleo y la educación, incluidos los datos estadísticos desglosados por sexo y ocupación.

También instamos a las «autoridades *de facto*» del Afganistán a que, en consonancia con el Informe de la Comisión de Expertos, emprendan las acciones urgentes necesarias para garantizar la aplicación de medidas específicas destinadas a mejorar la igualdad de acceso a la educación en todos los niveles, la formación profesional y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, con especial atención a las niñas y a las mujeres, tanto en el sector privado como en el público. Observamos que las niñas y las mujeres con discapacidad a menudo están sujetas a formas de discriminación y desventaja múltiples, agravadas o interseccionales.

Estamos profundamente preocupados por el mal funcionamiento del ordenamiento jurídico y el sistema judicial, que funcionaban anteriormente, y por la falta de un marco jurídico que aborde la discriminación en el empleo y la ocupación. El Afganistán debe cumplir la obligación con la que se comprometió, al ratificar voluntariamente los convenios internacionales y los tratados de derechos humanos, incluido el Convenio núm. 111. Por lo tanto, es esencial adoptar todas las medidas necesarias para definir y prohibir explícitamente la discriminación basada en, al menos, todos los motivos enumerados en el Convenio.

En apoyo y respeto de los intereses del pueblo afgano, especialmente de las mujeres y las niñas, y en ausencia de un Gobierno reconocido, la Unión Europea ha restablecido una presencia

mínima en el país y sigue siendo un donante clave en apoyo de la ayuda humanitaria y de las necesidades básicas del pueblo afgano. Seguiremos supervisando de cerca la situación.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tengo el honor de hacer esta declaración en nombre del **Reino Unido, Australia, el Canadá y los Estados Unidos**. El Reino Unido, Australia, el Canadá y los Estados Unidos condenan de manera inequívoca las violaciones de los derechos humanos que se están produciendo en el Afganistán. Desde que tomaron el poder, los talibanes han socavado repetida y sistemáticamente los derechos humanos internacionales y no han cumplido sus promesas. Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por el deterioro de la situación de las mujeres y las niñas, así como de las minorías étnicas y religiosas en el Afganistán desde 2021. A través de una serie de decretos indignantes, los talibanes están sometiendo a mujeres y niñas a una discriminación devastadora y sistemática, negándoles sus derechos humanos y libertades fundamentales. Esto incluye restricciones en el acceso a la educación y la formación, la libertad de circulación y el empleo.

También expresamos nuestra preocupación por la falta de un marco jurídico que defina y prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta, como exige el Convenio, del que Afganistán es Estado parte desde 1969. La comunidad internacional tiene la responsabilidad de exigir a los talibanes que rindan cuentas de sus actos. El Reino Unido, Australia, el Canadá y los Estados Unidos han pedido reiteradamente a los talibanes que acaten el derecho internacional, entre otras cosas, respetando los derechos humanos y laborales de todos los ciudadanos del Afganistán y poniendo fin a las medidas represivas que impedirán que el Afganistán alcance la estabilidad y la prosperidad a largo plazo. Pedimos a los talibanes que respeten la igualdad de oportunidades de las mujeres y las niñas en el empleo y la ocupación, incluido el acceso a la educación y la formación profesional. No solo es una afrenta a los derechos humanos de las mujeres y las niñas en el Afganistán, sino que las prácticas discriminatorias por parte de los talibanes constituyen un acto lesivo contra su propio país, con el riesgo de que aumente el desempleo, la pobreza, el analfabetismo y la escasez de personal capacitado en profesiones de vital importancia. La participación y el liderazgo de las mujeres y las niñas tanto en la vida pública como en la economía son fundamentales para la estabilidad y el progreso del Afganistán. Dado que las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población activa, su participación en la vida pública es fundamental para el desarrollo económico del Afganistán. Excluir a la mitad de la población de las esferas social y económica no hará sino perpetuar la crisis económica que afecta a todos los afganos.

Lamentamos que el Afganistán no haya presentado una memoria a la Comisión de Expertos, especialmente a la luz de su llamamiento urgente en 2021. Insistimos firmemente en nuestro apoyo a la OIT en su petición de que Afganistán responda íntegramente a los comentarios formulados en el Informe de la Comisión de Expertos. Seguiremos colaborando con países de ideas afines con objeto de garantizar un futuro mejor para las mujeres y las niñas afganas, en el que sean libres de expresarse en la esfera pública y perseguir sus intereses educativos y su vida laboral.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza lamenta que la cuestión relativa a la aplicación del Convenio en el Afganistán deba discutirse nuevamente en la Comisión, a pesar de las numerosas observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y de los debates entablados en los últimos quince años.

Desde el otoño de 2021, las mujeres y las niñas afganas ven conculcados a diario sus derechos y libertades fundamentales, especialmente su derecho a una participación plena, igualitaria, significativa y segura en todas las esferas de la vida pública. Estas restricciones

afectan también a otras minorías. Suiza condena, en los términos más enérgicos, las restricciones impuestas a las mujeres y niñas afganas en el acceso al empleo y a la educación superior y recuerda que estas medidas violan sus derechos fundamentales, en particular el principio de no discriminación y el derecho a la educación de las niñas más allá del sexto grado.

Por ejemplo, las mujeres afganas ya no están autorizadas a trabajar para ONG, ni para las Naciones Unidas, salvo excepciones negociadas, mientras la enseñanza secundaria y superior está prohibida para las mujeres y las niñas. Estas medidas son contrarias al Convenio, cuyo objetivo es prevenir, combatir y eliminar todas las formas de discriminación en la educación, la formación profesional y el acceso al empleo. Además, como Suiza ya ha señalado en varias ocasiones en el Consejo de Seguridad, las restricciones impuestas a las mujeres afganas que trabajan para las ONG y las Naciones Unidas obstaculizan la ayuda humanitaria, que debe ser rápidamente accesible a las personas necesitadas en virtud del derecho internacional. Esto tiene un impacto devastador en toda la población afgana.

A este respecto, Suiza apoya las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos y pide a los talibanes que modifiquen sus decisiones y cumplan con las obligaciones establecidas en el Convenio.

Miembro empleador, Francia - Desde Platón sabemos que hombres y mujeres son iguales, ya que proceden de un único ser, partido por la mitad, como se relata en el mito de «El banquete».

El caso del Afganistán es desafortunadamente sencillo. La Comisión de Expertos ha examinado el tema en 22 ocasiones, y el caso está ahora ante nuestra comisión por tercera vez. Se trata de un asunto extremadamente grave que es objeto de una doble nota a pie de página. ¿Qué nos dice el Convenio núm. 111? Se trata de un Convenio fundamental, cuyo objetivo es garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores, prohibiendo todas las formas de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo.

Según las últimas observaciones de las Naciones Unidas, la situación de las mujeres afganas se ha deteriorado desde el cambio de régimen político, en agosto de 2021. Ya se han oído la lista de violaciones de sus derechos fundamentales, así que me limitaré a recordarles que las mujeres y las niñas no pueden circular libremente y no están autorizadas a trabajar, ni siquiera en la administración pública, que se les niega el acceso a la educación, que la discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres son habituales y quedan impunes, etc. ¿Quién puede afirmar que un régimen así respeta los derechos humanos?

Es urgente restablecer los derechos de las mujeres afganas en cuanto al acceso a la educación, a la formación profesional y al empleo. Urge poner fin a toda discriminación contra las mujeres afganas, para armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio, sin olvidar la dolorosa situación de las mujeres con discapacidad. Es imperativo garantizar a las mujeres afganas el acceso a una justicia libre e independiente, respetando las libertades fundamentales consagradas en el derecho internacional.

Por supuesto, hablo hoy aquí como empleador y miembro de la OIT, pero ante todo como ser humano. ¿Cómo podemos permanecer en silencio ante la situación injustamente trágica que sufren estas mujeres y niñas, sumergidas en vida en la noche de la desesperación? Nos encontramos más allá de los graves incumplimientos de las disposiciones del Convenio, incluso más allá de la violación de los derechos humanos más elementales. Sencillamente, estamos ante la negación de los principios en los que se fundamenta nuestra Organización. Por todas estas razones, en aras de la justicia social, la Comisión deberá mostrar la máxima severidad

contra un régimen que pisotea hasta tal punto la dignidad humana. Quisiera concluir citando a un poeta francés, Louis Aragon, que quiso despertar nuestras conciencias con esta poderosa frase, que nunca se pronuncia sin un atisbo de esperanza: *L'avenir de l'homme est la femme* (El futuro del hombre es la mujer).

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 pos de los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

El Japón está profundamente preocupado por el deterioro de la situación de los derechos humanos al que se enfrenta el pueblo afgano, especialmente las mujeres y las niñas, y condena enérgicamente las medidas de los talibanes que restringen los derechos de las mujeres y las niñas. Es importante que la comunidad internacional siga dialogando con los talibanes para lograr cambios positivos. El Japón sigue apoyando al Afganistán para abordar los complejos retos a los que hace frente el pueblo afgano, aprovechando todas las oportunidades, incluido el contacto directo que tenemos con los talibanes.

Como miembro responsable del Consejo de Administración de la OIT, el Japón espera firmemente que el Afganistán dé las explicaciones necesarias a la Oficina y a todos los mandantes de la OIT. Solicitamos al Afganistán que aborde de buena fe los puntos planteados en el Informe de la Comisión de Expertos y que siga el procedimiento que adopte esta estructura tripartita.

Miembro trabajadora, Francia - Hace casi dos años, el 15 de agosto de 2021, los talibanes entraron en Kabul. Un velo mortal ha cubierto a la mitad de la población de ese país. La situación relativa a la desigualdad de trato y a la discriminación de género es aterradora. Los talibanes quieren borrar y hacer desaparecer a las mujeres. En ningún otro lugar del mundo se lleva tan al extremo la negación de la mujer.

En los últimos veinticuatro meses, las violaciones de los derechos humanos de mujeres y niñas han ido empeorando progresivamente. A pesar de las promesas iniciales de que se permitiría a las mujeres ejercer los derechos que les otorga la *sharía* —como el derecho a trabajar y estudiar—, los talibanes han excluido sistemáticamente a mujeres y niñas de la vida pública. A las mujeres se les ha impedido entrar en parques y gimnasios, entre otros lugares públicos, medidas discriminatorias de una época que Europa quisiera poder olvidar.

Tras haber limitado drásticamente el acceso de mujeres y niñas a la educación o al trabajo en el primer año de su llegada al poder, los talibanes siguen escandalizando con nuevas restricciones. A finales de 2022, prohibieron a las mujeres proseguir sus estudios en las universidades. Anteriormente, ya habían prohibido a las mujeres estudiar determinadas disciplinas como veterinaria, ingeniería, economía y agricultura. Los talibanes afirman que las mujeres no son aptas para ser juezas o abogadas porque no conocen suficientemente la *sharía*. Excluidas del sistema judicial, las mujeres se han convertido en blanco de las represalias de los talibanes. En enero de 2023, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados y el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán denunciaron la exclusión de las mujeres del sistema judicial, calificándola de «acto flagrante de discriminación», y pidieron a la comunidad internacional que les brindara una protección y una acogida seguras. Y, para colmo de cinismo, las «autoridades *de facto*» han comunicado a las Naciones Unidas que no se permite, con efecto inmediato, a ninguna mujer afgana trabajar para las Naciones Unidas en el Afganistán, y que esta medida se aplicará de forma activa. Esta decisión amplía la directiva anunciada anteriormente, el 24 de diciembre de 2022, por la que se prohibía a las mujeres afganas trabajar para ONG nacionales e internacionales.

Por último, para completar esta insoportable letanía, prácticamente no se puede denunciar la violencia de género, porque las mujeres ya no pueden acudir solas a una comisaría para denunciar la violencia en el seno de la familia. Con los centros de atención a las mujeres cerrados por los talibanes, las mujeres y las niñas han perdido sus últimos refugios seguros. Esto ha provocado innumerables costos y riesgos físicos y psicosociales para las mujeres afganas, como matrimonios infantiles, depresión y suicidio, debido a la exclusión y a la falta de perspectivas. También ha aumentado el riesgo de que se conviertan en víctimas de la violencia doméstica. Según Amnistía Internacional, desde el cambio de régimen, han aumentado los matrimonios infantiles, los matrimonios precoces, los matrimonios forzados y los abortos mortales.

Ante estos abusos contra la población femenina, nuestra comisión debe condenar inmediatamente y sin reservas al régimen talibán, por respeto al sufrimiento de las mujeres afganas.

Miembro trabajador, Filipinas - Nosotros, la Coalición Laboral Nagkaisa, los sindicatos afiliados a la Confederación Sindical Internacional en Filipinas, a saber, la Federación de Trabajadores Libres, la Central y el Congreso de Sindicatos de Filipinas, así como los afiliados a *All Philippine Trade Unions*, nos solidarizamos de manera inquebrantable con el pueblo del Afganistán y condenamos rotundamente el peligroso y desgarrador deterioro de los derechos humanos en dicho país de Asia Central.

La situación de los derechos humanos en el Afganistán ha empeorado drásticamente desde el regreso de los talibanes al poder en agosto de 2021, a pesar del compromiso público de los dirigentes talibanes de defender y respetar los derechos humanos. Amnistía Internacional y *Human Rights Watch* han documentado reiteradamente violaciones de la legislación internacional, incluido el Convenio núm. 111, y graves abusos contra los derechos humanos perpetrados desde entonces por los talibanes.

Como hecho alarmante, según Amnistía Internacional, se ha detenido a personas que criticaban públicamente el régimen opresivo de los talibanes contra las mujeres y las minorías étnicas y religiosas, y otras han sido ejecutados extrajudicialmente. Muchas de esas personas son destacados defensores de las libertades civiles y de la igualdad, como Narges Sadat, defensora de los derechos de la mujer; el profesor Ismail Mashal, defensor de la educación de las mujeres; Fardin Fedayee, activista de la sociedad civil; Zekria Asoli, escritor y activista; Mortaza Behboudi, periodista afganofrancés; el exsenador Qais Khan Wakili, y el periodista afgano Muhammad Yar Majroh. Según una reciente actualización de Amnistía Internacional, solo se ha informado de la liberación del profesor Ismail Mashal, hecho que acrecienta nuestra gran preocupación. A menudo, los talibanes no dan razones para estas detenciones, y es frecuente que el paradero de los detenidos no se revele, lo que equivale a desapariciones forzadas.

La detención arbitraria y el silenciamiento de los defensores de los derechos humanos son parte integrante del entorno discriminatorio en el que se autorizan las continuas agresiones a los derechos de las mujeres y las niñas y los asesinatos selectivos de personas de etnia hazara, para impedir su acceso a la igualdad de oportunidades y de trato.

Human Rights Watch señaló que la situación se ve exacerbada por las amenazas que sufren las minorías religiosas por parte de grupos extremistas como el Estado Islámico-Provincia de Jorasán (EI-PJ). Los hazara, grupo étnico predominantemente chií, han sido objeto de numerosos ataques por parte del EI-PJ, que ha ocasionado la muerte de al menos 700 personas.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. El caso del Afganistán se discute hoy aquí, en el marco del Convenio núm. 111. Además de la discriminación de la mujer, también existe discriminación basada en la etnia y la religión. Se sigue discriminando a las mujeres en el acceso al empleo y la seguridad en el empleo. Tras la toma del poder por los talibanes, se han impuesto restricciones severas a los derechos de la mujer, incluida la libertad de circulación y el acceso a la educación y al empleo. Las mujeres ni siquiera tienen derecho a la justicia. Además, las minorías étnicas del Afganistán y otras personas que no se adhieren a la interpretación estricta del Islam suní corren grave peligro de ser blanco de violencia. Bajo el Gobierno anterior, el Afganistán no era un país seguro en el que se respetara la diversidad étnica y religiosa. La situación se ha deteriorado drásticamente tras la toma del poder por los talibanes.

Entre agosto de 2021 y junio de 2022, las Naciones Unidas en el Afganistán ha registrado 2 106 víctimas civiles asociadas a la intolerancia religiosa del Estado Islámico-Provincia de Jorasán (EI-PJ), que sigue llevando a cabo ataques sistemáticos y selectivos contra grupos étnicos y religiosos minoritarios. Entre estos ataques, se encuentran bombardeos de centros religiosos y educativos y atentados contra medios de transporte público utilizados por los grupos minoritarios. Entre ellos, cabe citar un atentado contra un templo sij, en Kabul, el 18 de junio, y el bombardeo de un centro educativo en un barrio mayoritariamente hazara, el 30 de septiembre. En este último atentado, murieron al menos 52 adolescentes, en su mayoría niñas. Las autoridades talibanes no han investigado estos atentados, ni han tomado medidas adecuadas para proteger a las minorías étnicas religiosas. En cambio, se han suprimido las medidas de seguridad establecidas por el Gobierno anterior para proteger a estos grupos minoritarios.

En las zonas en las que continúa la resistencia armada contra los talibanes, la población civil sigue sufriendo asesinatos, detenciones arbitrarias, torturas y restricciones de la libertad de circulación impuestas por las autoridades talibanes locales. La población local también denuncia que los talibanes han llevado a cabo desalojos forzados en estas zonas, especialmente en Panjshir.

La discriminación y la violencia por motivos étnicos y religiosos en el Afganistán no cumplen en modo alguno con las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT ratificados. Instamos a que se ponga fin urgentemente a todo tipo de discriminación, violencia y ataques contra las mujeres y las minorías étnicas y religiosas.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - En nombre de los sindicatos de docentes de todo el mundo, la IE expresa su profunda preocupación por la situación de los docentes en el Afganistán y por el acceso de las niñas afganas a la educación. Ya se han hecho muchos comentarios sobre la educación, pero me gustaría subrayar el profundo impacto que estos acontecimientos han tenido sobre el bienestar personal y profesional de los docentes.

Desde agosto de 2021, las políticas educativas han sido fragmentarias y a menudo incoherentes, lo que ha dificultado hacerse una idea global de la situación. La supervisión independiente nacional e internacional ha sido un reto. Además, los medios de comunicación afganos han sido amordazados y censurados, lo que ha dado lugar a una cobertura limitada de la situación real en los entornos educativos. El Afganistán ha padecido décadas de guerras devastadoras y se ha enfrentado a inmensos retos en diversos aspectos de la vida, incluida la educación. Durante estos tiempos difíciles, los docentes afganos han servido incansablemente y con dedicación a los jóvenes. Las dos últimas décadas se han visto empañadas por la corrupción sistémica y la mala gestión, dilapidándose la ayuda financiera que proporciona la comunidad internacional y llevando a los profesores afganos al borde de la pobreza.

La reciente toma del poder por los talibanes no ha hecho sino empeorar un contexto ya de por sí difícil. La imposición de normas estrictas en el entorno laboral, los traslados forzados y la prohibición de la educación de las niñas han ejercido una importante presión psicológica y económica sobre los docentes, dejándolos en una posición aún más vulnerable. La decisión de los talibanes de prohibir que las niñas cursen estudios más allá del sexto grado y de segregar las escuelas y a los maestros en función de su sexo ha tenido unas repercusiones profundas. Resulta descorazonador constatar que, a pesar de las promesas iniciales de permitir que las adolescentes volvieran a la escuela, estos compromisos nunca se han cumplido. En su lugar, se han impuesto cada vez más restricciones a la educación en general, y a la de las mujeres y las niñas en particular. Los centros de enseñanza superior se han cerrado a las estudiantes y al personal femenino y, desde hace poco tiempo, se niega a mujeres y niñas la posibilidad de salir de casa sin un acompañante varón, de trabajar o de participar en cualquier aspecto de la vida fuera del hogar.

Como consecuencia, muchas docentes se ven obligadas a quedarse en casa, mientras que otras tienen que trabajar en escuelas situadas lejos de sus hogares. Esto ha reducido significativamente su poder adquisitivo, ya que ahora tienen que gastar parte de sus ingresos en transporte. Además, los docentes han pasado meses sin cobrar sus salarios debido a la falta de efectivo en la mayoría de los bancos, al periodo de espera para los pagos y a la devaluación de la moneda afgana. Los docentes jubilados tampoco cobran sus pensiones. Esta grave situación ha llevado a muchos docentes a abandonar la profesión. El derecho a la educación va más allá de la simple apertura de escuelas. Abarca las condiciones de trabajo y la remuneración de los docentes, los códigos vestimentarios y las normas de conducta, el acceso a los materiales de enseñanza y aprendizaje, los cambios en el plan de estudios, la segregación por sexos de las clases y del personal, y cómo se administran las escuelas, por no hablar siquiera de sus derechos sindicales y laborales colectivos como trabajadores.

Instamos a la OIT y al Gobierno del Afganistán a que tomen medidas inmediatas y firmes para garantizar la protección de los derechos laborales de los docentes, tanto mujeres como hombres, y el restablecimiento de su seguridad financiera, y para que no se comprometa el futuro de la educación en el Afganistán.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union. Mi organización y sus afiliados de todo el mundo están muy preocupados por el futuro del Afganistán bajo el control de los talibanes, en particular por los derechos humanos y laborales, así como por la situación de las mujeres y las niñas. Las mujeres están en peligro permanente. En los últimos veinte años, habían recuperado gradualmente algunos de sus derechos, solo para ver su lucha por la dignidad reducida a la nada en unas pocas horas. Consideramos indignante que los talibanes prohíban la mayor parte de la educación a niñas y mujeres, imponiendo castigos brutales y confinando a las mujeres en sus casas a menos que un pariente varón las escolte. Se han reanudado los ataques contra las mujeres en el trabajo y en el ámbito educativo, así como los matrimonios forzados. Sus vidas, su dignidad y su integridad están gravemente amenazadas. Los sindicalistas también son un objetivo prioritario de este régimen. Nada más llegar a Kabul, los talibanes confiscaron los bienes de los sindicatos y prohibieron sus actividades, acusándolos de infringir las leyes islámicas. Los talibanes han derogado leyes y eliminado instituciones que garantizaban la igualdad y el fin de la discriminación en la formación profesional, el empleo y la ocupación, y proporcionaban recursos para acabar con el acoso y la violencia contra las mujeres.

Por consiguiente, pedimos al Afganistán que restablezca un marco jurídico en el que se defina y prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en, al menos, todos los motivos establecidos en el Convenio, en todos los aspectos del empleo y la

ocupación, y que sirva para acabar con la falta de acceso a mecanismos de justicia formal no discriminatorios y a recursos efectivos para garantizar la igualdad de participación de las mujeres en el empleo y la ocupación; y que elimine sin demora todas las prohibiciones, prácticas discriminatorias y trato desigual por razón de sexo impuestos a niñas y mujeres con objeto de prohibir, limitar o impedir su acceso a la educación secundaria y superior, a la formación profesional, al empleo y a todo tipo de ocupaciones en todos los sectores, y que prevenga y aborde la violencia y el acoso contra niñas y mujeres. Asimismo, pedimos al Afganistán que proporcione acceso a la educación a todos los niveles y garantice su finalización; aumente la participación en una amplia gama de programas de formación; promueva las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, en particular niñas y mujeres, tanto en el sector público como en el privado, y, por último, que proporcione acceso a mecanismos de justicia formal no discriminatorios y a recursos efectivos, y organice actividades de sensibilización pública sobre los principios de igualdad y no discriminación.

Representante gubernamental - Seré muy breve, ya que realmente coincido y no podría estar más de acuerdo con la mayor parte de las declaraciones que han realizado todas las partes: Gobiernos, empleadores y trabajadores. También quisiera elevar el debate sobre el Afganistán un poco por encima del nivel de lo que estamos discutiendo hoy. Apreciamos y valoramos mucho el debate tan oportuno que se está produciendo aquí, en esta Organización internacional, y la importancia que se concede a la cuestión del Afganistán. Una vez más, entiendo que es responsabilidad del Afganistán presentar memorias sobre el Convenio núm. 111, ratificado en 1969, y estoy de acuerdo con ello. Si tuvimos dificultades para cumplir nuestra obligación de presentación de memorias fue más por un problema de capacidad que por falta voluntad política. Pero lo que estamos viviendo ahora mismo en el Afganistán —en este debate solo se aborda una pequeña parte— es una anomalía y constituye una amenaza para todo el sistema internacional, del que la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo son solo una parte.

Así, quería que se elevara el nivel del debate y me alegro de que muchos, como, por ejemplo, el miembro empleador de Francia, lo logran. El problema al que nos enfrentamos en el Afganistán y que estamos debatiendo en esta sala nos afecta a todos como seres humanos y como ciudadanos del mundo del siglo XXI. En la tercera década del siglo XXI, estamos viviendo la toma del poder de un país por un grupo que no cree en este convenio. No se trata de cómo presentar memorias, sino de hasta qué punto aceptarán las normas, como, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y este convenio, y el sistema internacional, al que el Afganistán pertenece y del que es parte.

Creo que, lamentablemente, ese grupo fue negociado por y con un gran número de Estados Miembros que están aquí presentes, y quizá se hicieron promesas para engañar a los representantes de esos países. Por lo tanto, yo diría que la situación en el Afganistán es un desafío para todo el sistema internacional y para las normas internacionales. Creo que debemos reflexionar y averiguar por qué y cómo hemos llegado a esta situación. También necesitamos saber cómo podemos remediar la situación y cómo podemos avanzar. Porque, en el Afganistán, la gente dirá que los talibanes son la realidad del país. De hecho, lo que ocurre es que unos 100 000 terroristas suicidas extremistas han tomado como rehén a un país de 38 millones de habitantes. Estos 38 millones de personas están cansadas y hartas de décadas de guerra, promesas incumplidas y traiciones. Así pues, ahora nos encontramos ante una situación que, por supuesto, tiene relación con este debate específico, pero también con todo el sistema internacional y, concretamente, con el sistema internacional de los derechos humanos. Entonces, ¿cómo resolvemos esta cuestión y afrontamos el problema yendo más allá de los debates? Necesitamos otro enfoque para resolver el problema, ya que las

consecuencias de la situación en el Afganistán tienen repercusiones en todo el mundo. Si no alzamos nuestra voz como Miembros de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo (realmente aprecio lo que ha sucedido hoy en esta sala) junto con los ciudadanos del mundo preocupados por este tema, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y los países de la región, creo que la situación empeorará aún más.

Miembros trabajadores - La situación a la que nos enfrentamos en este país es extremadamente preocupante. En la Resolución núm. 2593, el Consejo de Seguridad indicó claramente las expectativas de la comunidad internacional. El pleno reconocimiento de los derechos de la mujer es parte integrante de ello. Nuestra comisión puede recordar e insistir en estos elementos. Las Naciones Unidas y la OIT siguen desarrollando actividades en el terreno. Es cierto que son limitadas, pero deben aprovecharse para mejorar, aunque solo sea ligeramente, la situación de las mujeres y las niñas en este país. Este trabajo técnico se ve gravemente obstaculizado por las recientes decisiones del Gobierno en el poder, que prohíben a las mujeres afganas trabajar con las Naciones Unidas o las ONG. Sugerimos que la Oficina lleve a cabo un análisis de las condiciones para continuar esta labor y aumentar su impacto. Esto debería hacerse en asociación con las partes que puedan aportar sus competencias técnicas y su conocimiento del terreno.

Dada la gravedad de la situación, los miembros trabajadores solicitan que este caso sea objeto de un párrafo especial.

Miembros empleadores - Como se recuerda en el Estudio General de 2012, «[a] fin de lograr la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación se requiere que los Estados desarrollen e implementen una política nacional de igualdad multifacética. La implementación de una política nacional de igualdad presupone la adopción de una serie de medidas específicas y concretas, incluyendo en la mayoría de los casos la necesidad de un marco legislativo claro y comprensivo y la garantía de que el derecho a la igualdad y la no discriminación es eficaz en la práctica. Se requieren medidas proactivas para tratar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades de hecho resultantes de una discriminación profundamente arraigada». Estos principios fundamentales se aplican de manera general a todos los Estados.

A la vista de lo que está ocurriendo en el Afganistán, condenamos, al igual que todos los aquí presentes, el hecho de que este país siga incumpliendo gravemente la aplicación del Convenio. Los miembros empleadores piden a las «autoridades *de facto*» que:

- 1) faciliten información completa sobre todos los progresos realizados para poner fin a las discriminaciones;
- 2) tomen las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente en la ley toda discriminación directa e indirecta;
- 3) adopten medidas específicas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la educación, la formación profesional y el empleo, y
- 4) tomen las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos judiciales formales no discriminatorios y a recursos eficaces.

Queda mucho camino por recorrer. Lo importante es emprenderlo de forma proactiva. No solo debe mejorarse el arsenal jurídico contra la discriminación, sino también ponerlo en práctica. Para ello, habrá que abordar las causas profundas de la discriminación, que se basan en prejuicios profundamente anclados en la tradición, o en determinados tipos de tradición.

Habida cuenta de la extrema gravedad de este caso, los miembros empleadores insistimos en que se añada un párrafo especial sobre el Afganistán a las conclusiones de los trabajos de nuestra comisión. La Comisión debe desempeñar plenamente su papel y formar parte así de los medios de presión internacionales para que se respeten los derechos humanos en todo el mundo.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de que, desde 2019, el Gobierno no ha respondido a los comentarios de la Comisión.

La Comisión expresó su más profunda preocupación por el significativo deterioro, desde 2021, de la situación de las mujeres y las niñas, en particular de los grupos vulnerables de mujeres, y otras minorías.

La Comisión deploró profundamente las prohibiciones y restricciones discriminatorias por motivo de sexo impuestas a las niñas y a las mujeres desde 2021, que repercuten negativamente en sus posibilidades de disfrutar de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. La Comisión también deploró la falta de un marco jurídico que defina y prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enunciados en el Convenio, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, así como la falta de acceso a mecanismos formales de justicia no discriminatorios y a vías de reparación eficaces, en consonancia con el Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta a que, en consulta con los interlocutores sociales, se adopten medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- **suprimir sin demora todas las prohibiciones, prácticas discriminatorias y desigualdades de trato por motivo de sexo impuestas a las niñas y a las mujeres a fin de prohibir, limitar o impedir su acceso a la enseñanza secundaria y superior, a la formación profesional, al empleo y a todo tipo de ocupaciones en todos los sectores; y facilitar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas al respecto y sobre los resultados obtenidos;**
- **adoptar las leyes, las políticas y las estrategias de aplicación necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso contra niñas y mujeres; y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas al respecto y sobre los resultados obtenidos;**
- **modificar el artículo 9 de la Ley del Trabajo para definir y prohibir explícitamente en la ley la discriminación directa e indirecta, en consonancia con el Convenio;**
- **garantizar el acceso a mecanismos judiciales formales no discriminatorios y a vías de reparación eficaces;**
- **organizar actividades y llevar a cabo una campaña de sensibilización de la opinión pública sobre los principios de no discriminación e igualdad protegidos en virtud del Convenio;**
- **facilitar información sobre la adopción de todas las medidas mencionadas, sobre todo progreso realizado al respecto, así como sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de participación de las mujeres en el empleo y la ocupación, incluso proporcionando información estadística, desglosada por sexo y ocupación, sobre la participación de las niñas y las mujeres en la educación, la formación profesional y el empleo, y**

- **desarrollar un plan de acción multidisciplinar y multisectorial para luchar contra la discriminación en el empleo, la ocupación y la educación, con la asistencia técnica de la OIT y en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras organizaciones pertinentes de la sociedad civil, y en coordinación con otros organismos de las Naciones Unidas que trabajan en el territorio.**

La Comisión también pide que se tomen medidas específicas para facilitar el acceso a la educación y la formación profesional y promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, en particular las niñas y las mujeres.

La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe.

Armenia (ratificación: 1994)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 1

En la actualidad, se está trabajando activamente para elaborar un proyecto de estrategia de empleo, que se considera el principal resultado directo de la segunda dirección prioritaria del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). El principal objetivo del proyecto es promover el empleo a través de la creación de una fuerza de trabajo competitiva y apta para el empleo, y la expansión de oportunidades de trabajo altamente productivas. El proyecto pretende contribuir enormemente al fortalecimiento del vínculo entre la educación y el mercado de trabajo en los próximos años. Sobre la base de la estrategia, como resultado del análisis profundo del mercado de trabajo, se ha previsto que los ciudadanos en edad de trabajar de las comunidades, incluidas las ciudades regionales de Armenia, los jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que no estudian ni trabajan, las mujeres de mediana edad (30-40 años) que no trabajan ni tienen familia y los beneficiarios de prestaciones sociales sean el grupo destinatario de la estrategia, los beneficiarios aptos para el empleo a quienes estará dirigida principalmente la política estatal de empleo en los próximos años.

Uno de los objetivos estratégicos previstos por el proyecto es la transformación del sistema de política estatal en el ámbito del empleo orientada al desarrollo del capital humano (oferta del mercado de trabajo), al crecimiento de empleos de alta productividad (demanda del mercado de trabajo) y a la reducción de las discrepancias entre la oferta y la demanda de mano de obra. En el proyecto de estrategia se contemplan temas de regulación tales como los derechos laborales y la garantía de la inclusión y la igualdad de oportunidades (personas con discapacidad, igualdad de género, migrantes, personas desplazadas, minorías nacionales, etc.). En el marco de la elaboración del documento estratégico, también se está contemplando la posibilidad de introducir un sistema de seguro de desempleo. Durante la elaboración del proyecto, del 25 de noviembre al 6 de diciembre de 2022, tuvieron lugar seis discusiones de grupos focales entre los empleadores en los respectivos sectores de la economía, con miras a identificar las tendencias cambiantes de la estructura del empleo, la productividad laboral y la demanda de mano de obra en Armenia, así como los problemas de los grupos destinatarios de la estrategia que participarán en la fuerza de trabajo y las posibles soluciones a dichos problemas. Las recomendaciones formuladas como resultado de las discusiones se incluyeron en el proyecto de documento estratégico.

A día de hoy, se están elaborando la visión, los principales objetivos, los programas para lograr estos objetivos y las estrategias de aplicación del proyecto de estrategia de empleo. El proyecto está actualmente en la fase de discusión y coordinación con los órganos gubernamentales pertinentes. Al principio del próximo mes, se ha previsto asimismo organizar una reunión con los representantes de la Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA) y de diversas asociaciones de empleadores, cuyos resultados también se tendrán en cuenta en el proceso de mejora del proyecto.

Además de la elaboración del proyecto, cabe señalar asimismo que el PTDP ha contribuido enormemente al desarrollo de las capacidades de los trabajadores tanto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como del Servicio Social Unificado (USS) en el ámbito del empleo, ya que, en el marco de estos últimos, se han llevado a cabo iniciativas de fomento de la capacidad de gran escala, se han celebrado consultas, y se han traducido y proporcionado materiales de formación.

Los representantes de la OIT participaron activamente en la sesión estratégica para discutir la parte analítica, la visión, los objetivos y los programas del proyecto de estrategia de empleo. También llevaron a cabo un examen pormenorizado de los materiales conexos, y formularon comentarios detallados, que han sido de suma utilidad al revisar el documento.

Según los datos de Armstat, en 2022, el índice preliminar de la tasa de desempleo en Armenia fue del 13,0 por ciento, lo que representa una disminución de 2,5 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Al mismo tiempo, el índice preliminar del nivel de empleo fue del 51,1 por ciento, lo cual constituye un incremento de 2,2 puntos porcentuales frente al año anterior. El índice preliminar del número de personas empleadas en 2022 fue de 1 139 100, lo que representa un aumento del 4,7 por ciento en relación con el año anterior.

Al mismo tiempo, el número de personas desempleadas fue de 170 100, lo que representa una disminución del 14,5 por ciento frente al año anterior. Los cuadros que figuran a continuación muestran los principales indicadores del empleo y del desempleo en Armenia, que son publicados por Armstat.

A finales de diciembre de 2021, el número de personas en busca de trabajo registradas en los centros territoriales del USS y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales fue de 86 396, lo que representa un incremento del 1,8 por ciento frente al año anterior. Durante 2021, se empleó a 10 117 personas, cifra que constituye un incremento del 0,08 por ciento en comparación con el año anterior.

El número de personas desempleadas registradas en los centros territoriales en el USS a finales de diciembre de 2021 fue de 58 153, lo que muestra una disminución del 5,1 por ciento en comparación con el año anterior. A finales de diciembre de 2021, el porcentaje de mujeres desempleadas entre el número total de personas desempleadas fue del 64,2 por ciento o de 37 336 personas, lo que constituye una disminución de 0,5 puntos porcentuales en comparación con el indicador del año anterior. El 4,3 por ciento de las personas desempleadas registradas, o 2 517 personas fueron personas con discapacidad.

A finales de diciembre de 2022, el número de personas en busca de trabajo registradas en los centros territoriales del USS fue de 70 544, lo cual representa una disminución del 18,3 por ciento en comparación con el mismo periodo del año anterior. En 2022, desde principios del año, se empleó a 10 362 personas, lo cual constituye un incremento del 2,4 por ciento frente al año anterior.

El número de personas desempleadas a finales de diciembre de 2022 fue de 48 561, lo cual representa una disminución del 16,5 por ciento respecto del año anterior. A finales de

diciembre de 2022, el porcentaje de mujeres desempleadas entre el número total de personas desempleadas fue del 62,8 por ciento o de 30 543 mujeres, lo cual muestra una disminución de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el índice del año anterior (el 64,2 por ciento a finales de diciembre de 2021). El 4,4 por ciento de las personas desempleadas, o 2 140 personas, eran personas con discapacidad (a finales de diciembre de 2021, el 4,3 por ciento de las personas desempleadas).

A fin de garantizar el empleo de la población, en 2021 el USS adoptó una serie de medidas, tales como la facilitación de formación profesional, la indemnización parcial al empleador por el salario pagado a una persona con discapacidad, la adquisición de experiencia laboral, el empleo estacional y el apoyo a la cría de animales. También se adoptaron medidas para respaldar la organización de formación profesional para las madres que no son competitivas en el mercado de trabajo y no tienen una profesión, y la organización de servicios de cuidado infantil para las personas que trabajan.

En particular, el número de personas incluidas en el programa de formación profesional fue de 487, entre las cuales se contabilizaron 377 mujeres y 58 personas con discapacidad. Un total de 353 personas desempleadas fueron incluidas en el programa de adquisición de experiencia laboral, de las cuales 322 fueron jóvenes, 301 mujeres, y 9 personas con discapacidad. Un total de 106 personas fueron incluidas en el programa de formación profesional para las madres sin una profesión, de las cuales 34 fueron jóvenes. En general, en 2021, un total de 3 958 personas fueron incluidas en programas estatales de empleo, en particular 2 600 mujeres, 1 185 jóvenes y 314 personas con discapacidad.

Al mismo tiempo, en el periodo 2021-2022 siguieron estableciéndose medidas encaminadas a garantizar el empleo de los ciudadanos desempleados de Artsaj (Nagorno-Karabaj), que se vieron desplazados como resultado de la guerra desencadenada por Azerbaiyán el 27 de septiembre de 2020 y que estaban en Armenia. En particular, como consecuencia de la medida de apoyo para obtener experiencia laboral, en el periodo 2021-2022 unos 703 ciudadanos de Artsaj obtuvieron experiencia laboral y un empleo, y 93 ciudadanos de Artsaj obtuvieron un empleo temporal en el marco de la organización de obras públicas remuneradas.

A lo largo de 2022, aproximadamente 1 800 personas, con inclusión de 596 mujeres, 345 jóvenes y 200 personas con discapacidad, fueron incluidas en los programas estatales para garantizar un empleo.

En 2022, el USS estableció las siguientes medidas, cuyo establecimiento también está previsto para 2023:

1. Organización de formación profesional y facilitación de empleo para las personas desempleadas que tomaron parte en las operaciones militares desencadenadas por Azerbaiyán en 2016 y 2020. En el marco de esta medida, como resultado de la obtención de experiencia laboral o de la inclusión en programas de formación profesional o de la facilitación de una suma global como apoyo al empleador, en 2022 aproximadamente 276 ciudadanos que participaron en las operaciones militares obtuvieron un empleo, incluidos 224 jóvenes y 30 personas con discapacidad. En 2023, también se ha previsto incluir a unas 500 personas desempleadas en esta medida.
2. La medida de promoción del empleo estacional, en el marco de la cual aproximadamente 1 178 personas desempleadas, inclusive 321 mujeres, 14 jóvenes y 157 personas con discapacidad, tuvieron la oportunidad de realizar trabajo agrícola y de obtener un empleo temporal. En 2023, se ha previsto incluir en la medida a 2 300 personas desempleadas.

3. Como resultado de la facilitación de una suma global como apoyo al empleador en el marco de la medida «Garantizar el empleo de las personas desempleadas», 23 personas desempleadas obtuvieron un empleo, incluidas 10 personas desempleadas provenientes de familias beneficiarias. En 2023 se ha previsto incluir en la medida a otras 177 personas desempleadas.

Al mismo tiempo, en febrero de 2023, el Gobierno aprobó una nueva medida de promoción del empleo, en el marco de la cual, en caso de contratar a una persona desempleada, se proporciona una indemnización por los gastos incurridos por el empleador en términos de impuesto sobre la renta calculado a partir del salario de este último. Además, las cuantías y las condiciones de la indemnización son diferentes dependiendo de que se trate de una familia beneficiaria, de la edad, de que se tenga un hijo o no, y de que se tenga una discapacidad o no. En el marco de esta medida, también se ha previsto el pago de una indemnización al empleador por adaptar el lugar de trabajo de una persona con discapacidad.

En 2023 se ha previsto garantizar el empleo de aproximadamente 206 personas en el marco de la medida. Se ha previsto apoyar al empleador al nivel del 100 por ciento del impuesto sobre la renta calculado a partir del salario de la persona empleada y deducido del mismo, durante un periodo de doce meses, hasta un máximo de 50 000 drams armenios al mes, en caso de contratar a una persona desempleada de entre 16 y 29 años de edad proveniente de una familia que recibe prestaciones familiares o sociales; al nivel del 50 por ciento del impuesto sobre la renta, por un periodo de tres meses, hasta un máximo de 15 000 drams al mes, en caso de contratar a una persona proveniente de una familia que recibe prestaciones familiares o sociales; en el caso de miembros de una familia desempleados de entre 30 y 45 años de edad, al nivel del 30 por ciento del impuesto sobre la renta, durante un periodo de seis meses, hasta un máximo de 12 000 drams al mes, y en el caso de una madre con un hijo menor de 5 años de edad, la prolongación del apoyo durante otros tres meses. La prestación de asistencia al empleador con la misma medida está concebida asimismo para el empleo de personas desempleadas de otros grupos destinatarios.

Artículo 2

La legislación nacional no define mecanismos de control estatales para las actividades de las agencias de empleo privadas, pero actualmente están teniendo lugar discusiones sobre las posibilidades de cooperación entre las agencias estatales y privadas. En particular, se ha previsto adoptar medidas para garantizar que las agencias privadas participen en el proceso de establecimiento de programas estatales de empleo.

Trabajo no declarado

El Gobierno continuará proporcionando información desglosada actualizada sobre el impacto de las medidas encaminadas a reducir el número de trabajadores no declarados o no registrados, y a facilitar su integración en la economía formal.

El establecimiento de la nueva medida de promoción del empleo, que se menciona en el artículo 1, facilitará enormemente que los trabajadores de la economía informal se incorporen al mercado de trabajo formal. El Gobierno proporcionará información sobre el impacto del evento.

Artículo 3

Con el fin de poner en práctica cualquier iniciativa en el ámbito del empleo, las opiniones de los interlocutores sociales se tuvieron continuamente en cuenta al elaborar los proyectos. Todos los proyectos de textos legales elaborados en el ámbito se sometieron tanto a la CTUA como a la Unión Republicana de Empleadores de Armenia (RUEA) para que dieran a conocer su opinión.

Además, como el principal documento estratégico del ámbito, los resultados de las discusiones de los grupos focales con diversos empleadores mencionadas anteriormente se tuvieron presentes en el marco de la elaboración del proyecto de estrategia de empleo.

► **Tasa de desempleo desglosada por género, 2020-2022**

Índice	2020	2021	2022 (preliminar)
Tasa de desempleo (hombres)	19,1	15,7	-
Tasa de desempleo (mujeres)	17,2	15,2	-
Tasa de desempleo (total)	18,2	15,5	13

► **Tasa de empleo desglosada por género, 2020-2022**

Índice	2020	2021	2022 (preliminar)
Tasa de desempleo (hombres)	56,1	59	-
Tasa de desempleo (mujeres)	40,9	40,5	-
Tasa de desempleo (total)	47,8	48,9	51,1

► **Niveles de subutilización de la fuerza de trabajo, 2020-2022**

Niveles de subutilización de la fuerza de trabajo	2020	2021	2022
Tasa de desempleo	18,2	15,5	-
Unida al nivel de subempleo de larga duración y al nivel de desempleo	19,8	17,1	-
Tasa combinada de desempleo y fuerza de trabajo potencial	28,6	24,9	-
Un indicador acordado de la subutilización de la fuerza de trabajo	30,0	26,3	-
Tasa de subempleo	2,0	1,9	-
Nivel de desempleo de larga duración	49,3	54,1	-

► **Personas empleadas por edad (1 000 personas)**

Grupo de edad	Hombres		Mujeres		Urbano		Rural		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
15-24	44,6	40,5	30,9	28,9	42,6	33,7	32,9	35,7	75,5	69,4
25-34	138,3	153,4	88,4	94,1	130,2	131,1	96,4	116,3	226,7	247,5
35-44	134,8	130,2	114,7	111,8	153,8	144,9	95,8	97,1	249,6	242,0
45-54	95,6	98,0	110,0	109,3	117,4	116,7	88,2	90,6	205,6	207,3
55-64	121,6	135,1	118,8	120,7	125,0	134,0	115,4	121,9	240,4	255,9
65-74	31,1	37,0	23,6	29,3	30,7	34,2	23,9	32,1	54,6	66,3
Total	566,0	594,3	486,4	494,0	599,7	594,6	452,7	493,7	1 052,4	1 088,3

► **Personas desempleadas por edad (1 000 personas)**

Grupo de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
15-24	20,6	15,8	15,4	14,6	36	30,4
25-34	35,3	30,1	25,5	23,4	60,8	53,5
35-44	29	23,9	28	18	57	41,9
45-54	21,2	16,9	16,3	19,1	37,4	36,1
55-64	22,4	19,7	14,3	11,7	36,7	31,4
65-74	4,7	4,2	1,7	1,6	6,4	5,8
75-84	0,2	0	-	0,5	0,2	0,5
Total	133,4	110,6	101,2	88,9	234,6	199,5

► **El número de personas en busca de trabajo y de personas empleadas registradas en el USS, por género y edad, por Marzes de Armenia y Yerevan, 2020-2022**

Índice	2020	2021	2022
Total de personas en busca de empleo:	87 999	86 396	70 544
Mujeres	57 537	56 321	45 097
Jóvenes	18 181	17 452	13 733
Desempleadas	61 320	58 153	48 561
Total de personas empleadas:	10 109	10 117	10 362
Mujeres	6 960	6 867	6 706
Jóvenes	2 821	2 950	0
El número de personas empleadas por Marzes			
Total Aragatsotn:	569	641	620
Mujeres	332	412	375
Jóvenes	185	188	172
Total Ararat:	755	888	1 115
Mujeres	499	588	673
Jóvenes	191	239	266
Total Armavir:	762	830	889
Mujeres	499	572	566
Jóvenes	275	288	247
Total Gegharkunik:	520	748	895
Mujeres	316	488	532
Jóvenes	166	241	290

Índice	2020	2021	2022
Total Lori:	1 069	902	963
Mujeres	794	658	713
Jóvenes	360	342	281
Total Kotayk:	1 132	1 223	1 188
Mujeres	801	786	721
Jóvenes	279	324	293
Total Shrak:	1 506	1 345	1 296
Mujeres	1 019	954	875
Jóvenes	479	397	314
Total Syunik:	569	619	640
Mujeres	442	448	474
Jóvenes	145	146	149
Total Vayots Dzor:	273	379	379
Mujeres	180	238	243
Jóvenes	93	93	115
Total Tavush:	701	601	601
Mujeres	467	401	355
Jóvenes	211	211	201
Total Yerevan:	2 253	1 941	1 776
Mujeres	1 611	1 322	1 179
Jóvenes	437	481	335
Número de personas incluidas en el programa «Prestación de apoyo a la economía agrícola a través de la promoción del empleo estacional»	2 688	1 076	1 178
Número de personas incluidas en el programa «Facilitación de empleo temporal de las personas desempleadas a través de la organización de obras públicas remuneradas»	568	0	0

Discusión por la Comisión

Presidente - Quisiera abrir el debate sobre el caso de Armenia, en el que se va a discutir la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Quisiera invitar al representante gubernamental de Armenia, que se dirigirá a la Comisión a distancia, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Quiero comenzar expresando mi sincero agradecimiento a la OIT por su continua colaboración y el amplio apoyo a las reformas iniciadas por el Gobierno para mejorar el entorno laboral en el país. Permítanme también agradecer a la Comisión su contribución al desarrollo de unas relaciones laborales más justas y equitativas en Armenia.

Este año se cumple el 31.º aniversario de nuestra pertenencia a la OIT. Durante estos años, la OIT ha sido un socio de confianza de Armenia en la mejora de la justicia social, el desarrollo del diálogo social, la garantía de la seguridad y la salud en el trabajo, la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y muchos otros ámbitos.

El Gobierno concede especial importancia a la pertenencia a la OIT y ha llevado a cabo reformas fundamentales en materia de protección y promoción de los derechos laborales, el empleo sostenible y el trabajo decente. A lo largo de los últimos años, se han aplicado varias medidas en este sentido, incluidas reformas legislativas. En la actualidad, la política estatal se está adaptando y mejorando aún más para ajustarla plenamente a nuestras obligaciones y compromisos internacionales con el fin de hacer frente a la evolución de los retos.

Esta es la razón por la que el Gobierno estaba muy preocupado por haber sido incluido en la lista de países que incumplen los convenios.

Armenia ratificó el Convenio en 1994 y asumió importantes obligaciones internacionales para garantizar el empleo de su población. Siguiendo sus obligaciones internacionales y prioridades nacionales, Armenia aprobó en 2013 la Ley de Empleo, que estableció un nuevo modelo de empleo, dirigido a la ejecución de programas activos para garantizar el empleo estable de los desempleados, en particular aquellos que no son competitivos en el mercado de trabajo.

La Revolución de Terciopelo de 2018 en Armenia, que se desarrolló de manera pacífica y democrática, estableció una visión, unas prioridades y unas acciones nuevas para el desarrollo del país, en particular en cuanto a la modernización del entorno laboral.

En concreto, algunas de ellas están relacionadas con los progresos realizados en relación con el Convenio.

Actualmente, se está trabajando de manera activa en la elaboración de un proyecto de estrategia de empleo, que se considera el principal resultado directo de la segunda dirección prioritaria del PTDP. El principal objetivo de la estrategia es promover el empleo a través de la creación de una fuerza de trabajo competitiva y apta para el empleo, y la expansión de oportunidades de trabajo altamente productivas. La estrategia pretende contribuir enormemente al fortalecimiento del vínculo entre la educación y el mercado de trabajo en los próximos años.

A partir de un análisis profundo del mercado laboral de Armenia, en primer lugar, la estrategia se dirige a los ciudadanos en edad de trabajar de las comunidades, incluidas las capitales regionales de Armenia, a los jóvenes de entre 18 y 29 años que ni estudian ni trabajan ni reciben formación (NEET), a las mujeres de mediana edad (entre 30 y 40 años) que no trabajan ni tienen familia y a los beneficiarios de prestaciones sociales; grupos estos en los que se centrará la política estatal de empleo en los próximos años. Además de estos colectivos, la estrategia prevé abordar las necesidades de todos los demás grupos, por ejemplo, proporcionando una política de envejecimiento activo.

Uno de los objetivos estratégicos previstos en el proyecto de estrategia es la transformación del sistema de política estatal en el ámbito del empleo orientada al desarrollo del capital humano (oferta del mercado de trabajo), al crecimiento de empleos de alta productividad (demanda del mercado de trabajo) y a la reducción de las discrepancias entre la oferta y la demanda de mano de obra. En el proyecto de estrategia se contemplan temas de regulación tales como los derechos laborales y la garantía de la inclusión y la igualdad de oportunidades. En el marco de la elaboración del documento estratégico, también se está contemplando la posibilidad de introducir un sistema de seguro de desempleo, que el

Gobierno considera como uno de los mecanismos clave para combatir el desempleo y proteger a los desempleados.

Durante la elaboración del proyecto de estrategia, del 25 de noviembre al 6 de diciembre de 2022, tuvieron lugar seis discusiones de grupos focales entre los empleadores en los respectivos sectores de la economía, con miras a identificar las tendencias cambiantes de la estructura del empleo, la productividad laboral y la demanda de mano de obra en Armenia, así como los problemas de los grupos destinatarios de la estrategia que participarán en la fuerza de trabajo y las posibles soluciones a dichos problemas. Las recomendaciones formuladas como resultado de las discusiones se incluyeron en el proyecto de estrategia.

En la actualidad, el proyecto de estrategia se encuentra en fase de debate y coordinación con los órganos gubernamentales pertinentes. También está previsto mantener un debate con los representantes de la CTUA y varias asociaciones de empleadores para que la estrategia sea más polifacética. En este sentido, el pasado viernes celebramos una reunión con representantes de los empleadores.

Los representantes de la OIT han participado activamente en las sesiones sobre el texto de la estrategia para debatir la parte analítica, la visión, los objetivos y los programas de la estrategia de empleo. También han examinado en profundidad el material relacionado y han aportado comentarios detallados, que han resultado muy útiles para revisar el documento.

Permítanme hacer hincapié en que la elaboración de la estrategia es solo uno de los múltiples pilares en los que Armenia está trabajando en el marco del PTDP 2019-2023. Este programa ha contribuido significativamente al desarrollo de las capacidades de los funcionarios que trabajan en el ámbito del empleo tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Armenia como en el USS. Ha permitido poner en marcha iniciativas de desarrollo de capacidades a gran escala. Además, se tradujo y distribuyó material de consultoría y formación.

El Gobierno espera con gran interés la continuidad del Programa después de 2023 para garantizar una colaboración más fluida y eficaz con la OIT en esta área.

Para seguir ocupándose de la cuestión del desempleo y garantizar el empleo de la población en Armenia, en 2021 el USS llevó a cabo medidas en materia de formación profesional, indemnización parcial al empleador por el salario pagado a una persona con discapacidad, adquisición de experiencia laboral, empleo estacional, así como apoyo a actividades de cría de animales. También se adoptaron medidas para respaldar la impartición de formación profesional para las madres que no son competitivas en el mercado de trabajo y no tienen una profesión, y la organización de servicios de cuidado infantil para las personas que trabajan.

A pesar de que aún no se ha adoptado la estrategia, se están poniendo a prueba numerosas actividades. En concreto, en 2022, se incluyó en los programas de formación profesional a 487 personas, de las cuales 377 eran mujeres y 58 personas con discapacidad. Se incluyó a 353 desempleados en el programa de adquisición de experiencia laboral, de los cuales 322 eran jóvenes, 301 mujeres y 9 personas con discapacidad. El programa de formación profesional para madres sin profesión se impartió a 106 mujeres, de las cuales 34 eran jóvenes. En general, en 2021, se incluyó a unas 3 958 personas en programas de empleo estatales, de las cuales 2 600 eran mujeres, 1 185 jóvenes y 314 personas con discapacidad.

En 2021-2022 se siguieron aplicando medidas destinadas a garantizar el empleo de los ciudadanos desempleados de Nagorno-Karabaj, desplazados a Armenia como consecuencia

de la guerra desatada por Azerbaiyán el 27 de septiembre de 2020. El Gobierno puso en marcha no solo programas de empleo, sino iniciativas de protección social en general.

Además, a lo largo de 2022 el Gobierno puso a prueba programas de empleo para unas 1 800 personas, entre ellas 596 mujeres, 345 jóvenes y 200 personas con discapacidad. Todos los programas nuevos se basan en un enfoque basado en los resultados.

La ejecución de los programas piloto del USS de 2022 comprende las medidas siguientes:

En primer lugar, se organizan cursos de formación profesional y se ofrece empleo a las personas desempleadas que participaron en las actividades militares relacionadas con la agresión lanzada por Azerbaiyán en 2016 y 2020. En este marco y como resultado de la adquisición de experiencia laboral, la inclusión en programas de formación profesional o la prestación de una ayuda en un pago único al empleador, en 2022 alrededor de 276 ciudadanos que participaron en las operaciones militares obtuvieron un empleo, entre ellos 224 jóvenes y 30 personas con discapacidad. En 2023, el Gobierno tiene previsto ampliar este programa a todo el personal militar desmovilizado.

En segundo lugar, se aplican medidas de fomento del empleo estacional, de las cuales se han beneficiado alrededor de 1 178 desempleados. En 2023 se prevé incluir en la medida a unos 2 300 desempleados. Hay otros programas que están en proceso de planificación y aplicación.

La Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno ha indicado que la legislación nacional no establece mecanismos de control para supervisar las actividades de las agencias de empleo privadas.

A este respecto, la legislación de Armenia no define mecanismos de control estatal para las actividades de las agencias de empleo privadas, pero actualmente se están debatiendo posibilidades de cooperación entre las agencias privadas estatales. En particular, se prevé adoptar medidas para que las agencias privadas participen en el proceso de ejecución de los programas de empleo estatales. En este contexto, el Ministerio, en cooperación con Democracy International, organización financiada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), ya ha empezado a diseñar un programa para poner en marcha las medidas mencionadas. Además, existe un acuerdo preliminar con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Armenia para repartir costos en la aplicación de programas de empleo dirigidos por agencias privadas.

Al llevar a cabo cualquier iniciativa en el ámbito del empleo y en otros campos, se tuvieron en cuenta continuamente las opiniones de los interlocutores sociales a la hora de elaborar los borradores. Todos los proyectos de textos legales elaborados en este ámbito se presentaron a la CTUA y a la RUEA para que dieran su opinión.

Además, como principal documento estratégico en la materia, al elaborar el proyecto de estrategia de empleo se tomaron en consideración los resultados de las mencionadas discusiones de grupo con diversos empleadores.

Permítanme detenerme brevemente en algunas otras iniciativas, cuyo objetivo es promover un entorno laboral más adecuado en Armenia.

En particular, en 2022 el Gobierno y el PNUD cofinanciaron y pusieron a prueba un mecanismo de apoyo a la innovación a escala sectorial, la Plataforma núm. 5, para superar los desafíos combinados que frenan el empoderamiento económico de las mujeres, centrándose en la empleabilidad y la iniciativa empresarial. Tras el éxito de la Plataforma núm. 5, el Gobierno ha hecho un llamamiento a la OIT para que le permita unirse a su Programa de

desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer con el fin de seguir apoyando conjuntamente a las mujeres en lo relativo al emprendimiento y el empleo.

En Armenia, desde 2012, se han emprendido reformas del Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional. El 2 de junio de 2023, el modelo nacional de orientación profesional de Armenia se presentó en la conferencia de la OCDE como buena práctica.

Mientras tanto, la Fundación Europea de Formación destaca el carácter único de la normativa estatal armenia dentro de los países de la Asociación Oriental.

El Gobierno, dando una gran prioridad a la adopción y aplicación de los valores y normas de la OIT, ya ha iniciado el proceso de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Además, en las modificaciones en curso del Código del Trabajo de Armenia ya se han incluido algunas de las disposiciones del Convenio núm. 190.

A modo de conclusión, me gustaría resaltar que, a pesar de la pandemia de COVID-19 y la agresión de Azerbaiyán contra el pueblo de Nagorno-Karabaj y el territorio soberano de Armenia, después de la Revolución de Terciopelo que se desarrolló en la primavera de 2018 de manera pacífica y democrática, el Gobierno está llevando a cabo amplias reformas, emprendiendo todas las medidas y desplegando todos los esfuerzos posibles para abordar las necesidades de sus ciudadanos y proporcionar un entorno laboral mejor. Con objeto de alcanzar la sostenibilidad y de cooperar de manera más eficaz con la OIT, sugerimos abrir una Oficina de la OIT en Armenia, ampliar el PTDP para Armenia, que finaliza en 2023, así como apoyar a Armenia para que se una al Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer de la OIT. Por último, el apoyo de la OIT a las iniciativas previstas en la estrategia de empleo de Armenia creará un valor adicional y global en la cooperación entre Armenia y la OIT.

Confío en que todo lo anterior proporcione a la Comisión la base necesaria para retirar a Armenia de la lista de países que comparecen ante ella, alentando a todas las partes interesadas a seguir aplicando reformas activas en el ámbito del empleo y los derechos laborales. Esto permitirá a la OIT desempeñar un papel de socio fiable para fomentar el desarrollo democrático no solo en Armenia, sino en todo el mundo.

Miembros trabajadores - La Declaración de Filadelfia reconoce la obligación oficial de la OIT de apoyar la aplicación de programas que ejecutan los distintos países del mundo destinados a lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida. El preámbulo de la Constitución de la OIT prevé la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario que asegure condiciones de vida decentes.

Así, incumbe a la OIT examinar y considerar los efectos de las políticas económica y financiera sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de 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». Este convenio es la norma internacional del trabajo que pone en práctica los objetivos establecidos en los textos fundacionales de nuestra Organización.

Hoy examinamos cómo aplica Armenia el Convenio. Según el artículo 1 del Convenio, Armenia debe formular y aplicar una política activa destinada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Esta política garantizará que haya trabajo para todas las personas disponibles y que están en búsqueda de empleo, que dicho trabajo sea lo más productivo posible, que haya libre elección de empleo y que todo trabajador tenga plenas oportunidades de adquirir las cualificaciones necesarias para un empleo adecuado.

Según el Informe de la Comisión de Expertos, más de 60 000 personas están desempleadas en Armenia, lo que representa una tasa de desempleo del 13 por ciento, la mayoría de las cuales son mujeres, que representan casi el 65 por ciento de los desempleados. Según las estadísticas de 2020 de que dispone el Departamento de Estadística de la OIT, la tasa de actividad en Armenia era del 66,5 por ciento. Estas pocas estadísticas demuestran los numerosos retos a los que se enfrenta Armenia para establecer una política nacional de empleo. Armenia también se enfrenta a las consecuencias para el empleo que derivan del contexto geopolítico en el que se encuentra. En concreto, parte de su territorio ha sido escenario de conflictos armados, lo que ha provocado el desplazamiento de personas a otras regiones, aunque allí no puedan encontrar empleo. El Informe de la Comisión de Expertos menciona también la existencia de disparidades en estas estadísticas a nivel regional, lo que sugiere la necesidad de permitir que estas realidades regionales se tengan en cuenta en la política de empleo. El Informe de la Comisión de Expertos además pone de manifiesto que, a pesar de las reformas a gran escala llevadas a cabo en el ámbito del empleo en los últimos años, sigue habiendo cuestiones urgentes que abordar. A saber, el desfase entre la oferta y la demanda de mano de obra, las barreras existentes al empleo para los recién llegados al mercado laboral, los grupos en situación vulnerable y los trabajadores y trabajadoras cualificados.

En Armenia se están llevando a cabo numerosas iniciativas para trabajar en estos distintos ámbitos. Un ejemplo es el PTDP 2019-2023, que establece las prioridades del país y los resultados clave que se han desarrollado en estrecha consulta con los mandantes tripartitos. Estas prioridades incluyen el desarrollo de una nueva Estrategia Nacional de Empleo, que aborda estas y otras cuestiones como el empleo juvenil, el empleo rural y la informalidad. El Gobierno hace del fomento del empleo y la educación una prioridad para la erradicación de la pobreza en el país. Es inconcebible una política de empleo que cumpla el Convenio sin prestar especial atención a los grupos vulnerables, entre los que desgraciadamente siguen, seguimos, figurando las mujeres. A este respecto, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha observado con preocupación el limitado acceso al empleo estable y adecuadamente remunerado de los grupos de mujeres desfavorecidas y marginadas, incluidas las pertenecientes a minorías étnicas, las desplazadas internas, las que se encuentran en situaciones similares a la de los refugiados, las migrantes y las mujeres con discapacidad. Las escasas cifras de participación de personas con discapacidad en los programas de regulación de empleo son motivo de preocupación. Lo mismo cabe decir de la participación de los jóvenes de entre 16 y 29 años. Por lo tanto, los grupos vulnerables del mercado laboral, en particular las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes, necesitarán una atención especial en el desarrollo de la política de empleo en Armenia.

En muchos países, las agencias privadas de empleo son uno de los instrumentos utilizados en el marco de las políticas de empleo. Este es también el caso de Armenia. No obstante, es esencial que estas agencias de empleo privadas estén sujetas a mecanismos de control. En la información escrita facilitada por el Gobierno, se afirma que se están manteniendo conversaciones para fomentar la colaboración entre las agencias de empleo públicas y privadas. Aunque esta colaboración es deseable, no resuelve la cuestión de los mecanismos de control de las agencias de empleo privadas. La ratificación por Armenia del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), podría ser una oportunidad para abrir camino en este ámbito.

La lucha contra el trabajo no declarado debe ser también parte integrante de la política de empleo. El Informe de la Comisión de Expertos indica que se han tomado medidas, incluidas

medidas fiscales, para aumentar el número de trabajadores declarados. No podemos sino animar al Gobierno a proseguir sus esfuerzos en este sentido y a adoptar nuevas medidas.

Por último, permítanme recordar uno de los principios fundamentales que también figuran en el Convenio, a saber, el de la consulta con los interlocutores sociales sobre las políticas de empleo. No podemos sino alentar al Gobierno a que siga plenamente comprometido con la aplicación tripartita de una política de empleo que permita a los trabajadores y trabajadoras de Armenia proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en libertad y dignidad, con seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Miembros empleadores - Lamento profundamente que no haya sido posible para el delegado de los empleadores armenios participar y contribuir a esta discusión en persona, ya que sus credenciales para la Conferencia fueron retiradas por el Gobierno. El delegado de los empleadores armenios ha presentado una objeción a esta medida ante la Comisión de Credenciales.

Con respecto al Convenio, agradecemos al Gobierno el envío de información actualizada sobre este caso. El Convenio fue ratificado por Armenia en 1994 y hoy es la primera vez que la Comisión debate la aplicación de este convenio. La Comisión de Expertos ha hecho observaciones sobre la aplicación de este convenio en tres ocasiones: 2015, 2018 y 2022.

Con respecto a las observaciones de 2022, la Comisión de Expertos identificó tres cuestiones principales relativas a este caso. La primera cuestión se refiere a las tendencias del empleo y la aplicación de una política activa del empleo de conformidad con el artículo 1 del Convenio. Tomamos nota de los esfuerzos de Armenia en el ámbito del empleo, ya que ha puesto en marcha reformas como el PTDP para promover el empleo a través de la creación de una fuerza de trabajo competitiva y apta para el empleo, y la expansión de oportunidades de trabajo productivas. De acuerdo con la información suministrada, además, en 2022 el Gobierno desarrolló programas completos para facilitar la inclusión laboral de personas desempleadas que tomaron parte en las operaciones militares desencadenadas por Azerbaiyán en 2016 y 2020. También se adoptaron políticas en materia tributaria que han facilitado la formalización de las empresas y se espera, como consecuencia de ello, que también mejoren las indicaciones sobre empleo.

Desde hace varios años, observamos en Armenia una tendencia positiva en los indicadores de mercado laboral, tales como una reducción en la tasa de desempleo que en 2022 se redujo en 2,5 puntos porcentuales en comparación con 2021.

No obstante, y pese a todo, persisten cuestiones apremiantes que deben abordarse como la brecha entre la oferta y la demanda de trabajo y los obstáculos para hallar un empleo, tanto por parte de las personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo, como los colectivos vulnerables, en particular las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.

Según informa el Gobierno, al día de hoy están inmersos en una nueva estrategia para el empleo que prevén discutir próximamente con los representantes de la Confederación de Sindicatos y de diversas asociaciones de empleadores. Los miembros empleadores consideramos fundamental que el Gobierno ponga en marcha esta estrategia y cuantas medidas sean precisas cuanto antes para abordar los déficits del mercado laboral. Pero consideramos imprescindible que lo haga tras un proceso de diálogo social real y efectivo con los interlocutores sociales más representativos.

La segunda cuestión, se refiere a la adopción de medidas activas de mercado de trabajo de conformidad con el artículo 2 del Convenio. Tomamos nota de que, según la información facilitada por el Gobierno, la legislación nacional no define mecanismos de control estatales

para las actividades de las agencias de empleo privadas, pero están teniendo lugar discusiones sobre las posibilidades de cooperación entre las agencias estatales y las privadas. Esta previsión del Gobierno de adoptar medidas para garantizar que las agencias privadas participen en el proceso de establecimiento de programas estatales de empleo podría contribuir positivamente a reforzar la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas. Asimismo, tomamos nota de que, con relación al trabajo no declarado, el Gobierno está tomando medidas encaminadas a reducir el número de trabajadores no declarados y a facilitar su integración en la economía formal. Sin embargo, debería aportar información sobre el impacto de esta medida para valorar su eficacia.

La tercera cuestión se refiere a la consulta a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 3 del Convenio. Tomamos nota de que el Gobierno confirma haber sometido las políticas y los programas de empleo a opinión de la CTUA y de la RUEA. Sin embargo, los empleadores nos alineamos con la Comisión de Expertos al solicitar información más concreta sobre estos procesos de consulta con los interlocutores sociales para mayor garantía, más aun teniendo en cuenta que el estudio publicado recientemente por la RUEA y la investigación publicada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, indican que el diálogo social tripartito en Armenia es incipiente y tiene de hecho graves problemas relacionados con la legislación en materia de asociación, los constituyentes y su representatividad.

Miembro trabajadora, Armenia - La CTUA quisiera compartir con ustedes su enfoque sobre la aplicación del Convenio.

En cuanto a la aplicación del Convenio, el Gobierno elaboró un proyecto de nueva estrategia de empleo, como ha indicado el representante gubernamental, que también se consultó con la CTUA. La CTUA aportó comentarios y sugerencias, pero las discusiones continuarán en la próxima reunión de la Comisión Tripartita Republicana. Este año, la CTUA coordina dicha comisión.

Debemos destacar que Armenia ha estado en guerra durante casi treinta años y, desde septiembre de 2020, las acciones militares activas tenían lugar en Nagorno-Karabaj y Armenia se enfrentó a una guerra activa durante 44 días. Miles de personas de Nagorno-Karabaj pasaron a ser refugiados en Armenia, en malas condiciones de vida y sin trabajo. Estas personas se sumaron al círculo del desempleo, lo que dio lugar a nuevos desafíos para el Gobierno y los interlocutores sociales. Se desarrollaron algunos programas para los mencionados refugiados, con el fin de hacerles la vida menos difícil.

Otro gran reto al que se enfrenta Armenia son las personas que vienen de la Federación de Rusia huyendo de la movilización. Estas personas también influyen en el mercado de trabajo de Armenia. Salvo, por supuesto, los que trabajan en el sector de las tecnologías de la información, que lo hacen a distancia y no influyen en el mercado laboral.

El Gobierno hace todo lo posible por mejorar la vida en el sector del empleo. Hay deficiencias en el ámbito del empleo de Armenia en cuanto a la falta de seguro de desempleo y a la ausencia de prestaciones por desempleo, aunque estos estén previstos en la Constitución de Armenia. De todos modos, el Gobierno tiene algunos programas de empleo en los que la gente puede recibir una nueva formación y crear su propia empresa con el apoyo de estos programas.

La estrategia de empleo incluye también los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes, especialmente en las zonas rurales, donde también es muy difícil encontrar trabajo. No obstante, debo subrayar que mantenemos una buena cooperación con

la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT en el marco del PTDP. Asimismo, la CTUA ve ahora la oportunidad de mejorar la situación en cuanto a la aplicación del Convenio, también con el apoyo técnico de la OIT, en lo que respecta a la concertación social y a la aplicación de la estrategia que se adoptará tras algunas discusiones. Vamos a discutirlo una y otra vez en el marco de la concertación social y en la Comisión Tripartita Republicana.

Miembro trabajadora, Alemania - La situación actual de Armenia está marcada por crisis de muy diversa índole. En septiembre de 2020, volvió a estallar el conflicto armado en Nagorno-Karabaj. Esto llevó a que hubiera muchos desplazados internos. La situación ejerce una gran presión sobre el mercado de trabajo armenio, que se ha visto agravada por el reciente aumento de las migraciones procedentes de la Federación de Rusia. En consecuencia, acogemos con agrado todos los esfuerzos realizados por el Gobierno armenio, en términos de legislación laboral, protección de los grupos vulnerables, formalización de las relaciones laborales y, por último, pero no menos importante, la creación de una Estrategia Nacional de Empleo.

Para cualquier país del mundo, cualquiera de estas reformas representaría un gran esfuerzo. Armenia no solo está abordando todas estas reformas de manera simultánea, sino también en el marco del diálogo social. Elogiamos este enfoque y nos complace ver una mayor representación sindical en el proceso. A principios de mayo, se revisó a fondo el Código del Trabajo armenio, enmendándose 122 de los 296 artículos. Hay mejoras en las disposiciones específicas sobre el empleo de los menores, la licencia de maternidad y los periodos de vacaciones. Por ejemplo, ahora los trabajadores pueden trasladar de un año al siguiente las vacaciones que no han disfrutado. También se ha facilitado el acceso a los programas de formación. Además, la legislación incluye una sección sobre la prohibición de la violencia sexual en el lugar de trabajo, y allana el camino para la ratificación del Convenio núm. 190. De hecho, acabamos de examinar esa ratificación en mi país y esperamos que esta semana se apruebe la ratificación necesaria. También hemos observado que sería posible ratificar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), pudiendo considerar algún tipo de asociación. Por lo que se refiere a la Estrategia Nacional de Empleo, hasta ahora tenemos algunas señales muy prometedoras, incluidas las propuestas sobre el seguro de desempleo y una mayor inclusión de los grupos desfavorecidos. Teniendo en cuenta el nivel de desempleo femenino, desproporcionadamente más elevado, la atención anunciada a la igualdad de género nos parece imperativa. Estos cambios también han tenido lugar con el asesoramiento de la OIT en el marco del PTDP. Apoyamos la iniciativa del Gobierno de ampliar aún más este programa. Todas estas reformas son muy prometedoras, pero aún queda mucho por hacer. Tenemos dudas, por ejemplo, en cuanto a la eficacia de la reforma de la legislación laboral, dado el gran sector informal que sigue existiendo en Armenia. Aparte de eso, la sostenibilidad del seguro de desempleo propuesto es de carácter limitado.

En consonancia con la Comisión de Expertos, recomendamos mayores esfuerzos para formalizar las relaciones laborales en particular. La integración de los trabajos informales en el mercado de trabajo es un paso adelante indispensable hacia la consolidación de un estado del bienestar armenio. La CTUA tiene una nueva presidenta y esta hace campaña en la actualidad a favor de un aumento del salario mínimo y de una ampliación del derecho de huelga. Hay que reforzar las estructuras y los procesos tripartitos. Hay que salvar la distancia entre los acuerdos sobre el papel y su aplicación real. La tensa situación económica provoca un gran desequilibrio de poder a favor de los empleadores. Hay pocos convenios colectivos amplios y los sindicatos no participan suficientemente en muchas negociaciones.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Me gustaría presentar las observaciones de la RUEA sobre el Convenio.

En primer lugar, quisiera dar las gracias por esta oportunidad de participar en la reunión de la Comisión y de expresar nuestras preocupaciones sobre el estado actual de la concertación social y de la aplicación del Convenio en Armenia. Me gustaría dar las gracias a la OIE por permitirme intervenir hoy en la presente reunión. Nuestro delegado sindical quería asistir a la Conferencia, pero entonces el Gobierno le retiró las credenciales, sin justificación y vulnerando la Constitución de la OIT. Estas acciones han impedido a nuestro delegado sindical participar en la Conferencia. Por supuesto, a pesar de las muchas transformaciones a mejor, Armenia sigue enfrentándose a retos sociales y económicos que siguen sin resolverse, y las alianzas sociales se han visto debilitadas. Existe una brecha significativa entre el nivel de la oferta y la demanda. Quienes acceden por primera vez al mercado de trabajo han de superar algunos obstáculos. Para apoyar al Gobierno en sus compromisos de superar obstáculos y mejorar la política de empleo, la RUEA ha presentado al Gobierno desde 2016 los resultados de sus investigaciones, soluciones de mejora y recomendaciones.

Nuestra organización no ha recibido ningún borrador de la Estrategia Nacional de Empleo y no se realizaron consultas con nuestra organización para la elaboración del documento. Por supuesto, tenemos entendido que hubo algunas reuniones con algunos empleadores en el marco de varios grupos de discusión, pero nuestro sindicato no fue informado de estas reuniones, no participamos en ellas y no recibimos ningún borrador de la estrategia. Tampoco el Gobierno compartió con nosotros las observaciones del Informe de la Comisión de Expertos, que nos llegaron únicamente a través de la OIT. Ha sido difícil participar cuando el Gobierno no nos consulta y nos sigue ocultando información crucial.

En cuanto a la cooperación con las agencias de empleo privadas, que también se menciona en la observación de la Comisión de Expertos, estaríamos encantados de reforzar nuestra cooperación con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de la colaboración con las agencias privadas de empleo y del seguimiento de sus actividades, así como de la ratificación del Convenio núm. 181.

La concertación social se encuentra en un nivel débil. El Ministerio ha llevado a cabo una reunión de la Comisión Nacional de Informes en lugar de las ocho previstas inicialmente. El Ministerio no ha emprendido medidas concretas y significativas para la organización de reuniones y debates, con conocimiento mutuo entre los interlocutores a la hora de presentar los puntos de vista de los interlocutores sociales al Gobierno, etc.

Hemos expresado al Gobierno nuestra preocupación por la escasa eficacia de la concertación social y nuestra organización envió una carta al Gobierno, el pasado agosto de 2022, que ha quedado sin respuesta hasta la fecha.

Hemos intentado mejorar la situación y mantuvimos una reunión con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Sin embargo, tampoco tuvo lugar. Hasta la fecha, como presidente de la Unión, nunca me he reunido con el Ministro en los dos años transcurridos desde que ocupó el cargo. Nuestra organización sigue dispuesta a trabajar con los interlocutores sociales y con la OIT para superar los retos actuales en la aplicación del Convenio. Sin embargo, esto será difícil si el Gobierno continúa con la práctica actual de ocultar información crucial a los empleadores y realizar consultas ignorando a las organizaciones empresariales y negando a los empleadores el derecho a participar en el proceso, incluida la participación en la Conferencia.

En conclusión, me gustaría mencionar que como organización de empleadores con una nutrida representación en el país, estamos deseosos de apoyar al Gobierno para elaborar una Estrategia Nacional de Empleo y lograr la plena aplicación del Convenio. Con esta participación, esperamos contribuir a una concertación social eficaz en Armenia. Sin un diálogo social

adecuado, no se puede avanzar en la aplicación de las normas del trabajo esenciales, ni en Armenia, ni en ningún otro país.

Observador, IndustriALL Global Union - Hago esta declaración en nombre de IndustriALL Global Union con el apoyo de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

Mi organización cuenta con sindicatos afiliados en los sectores minero, metalúrgico, energético y manufacturero de Armenia y seguimos de cerca la evolución de la situación en el país. Junto con nuestras organizaciones afiliadas, acogemos con satisfacción el compromiso del Gobierno de cumplir las exigencias de las normas internacionales, así como la Carta Social Europea.

Nos hemos enterado de que el 3 de mayo de 2023 se aprobó una ley por la que se introducían amplias modificaciones en el Código del Trabajo de Armenia con un objetivo específico sobre la concertación social. También observamos que se están ultimando las enmiendas a la ley sobre sindicatos, así como a las asociaciones de empleadores, y esperamos que esto proporcione una base sólida para el desarrollo del diálogo social a todos los niveles.

También observamos que el Gobierno aplica el PTDP para el periodo 2019-2023 y que recientemente ha solicitado la prórroga del Programa.

Animamos encarecidamente a la OIT a que continúe con los programas de asistencia técnica existentes y a que apoye la solicitud de Armenia de apoyo continuo en el marco del PTDP. Nuestras organizaciones afiliadas informan de que el Gobierno ha finalizado el borrador de la Estrategia Nacional de Empleo, que proporciona un enfoque creíble encaminado a la modernización del entorno laboral en el país. Esta estrategia aborda la cuestión de los derechos laborales, previendo la introducción del sistema de seguro de desempleo. Esperamos que todas estas iniciativas se apliquen en un futuro próximo.

Cabe señalar que el diálogo social entre el Gobierno y la CTUA se ha revitalizado en los últimos seis meses, lo que consideramos un paso positivo.

Esperamos que también se implique a los empleadores, de forma unificada, en los trabajos de los órganos tripartitos del país. Hay que señalar que, debido a ello, en Armenia no se ha concluido ni un convenio general ni convenios sectoriales. Este dato reviste una gran importancia porque en el mundo laboral de Armenia hay graves problemas que afectan a los trabajadores. Los trabajadores se ven obstaculizados en el ejercicio de su libertad sindical. Cuando quieren obtener la protección de un convenio colectivo negociado, se enfrentan a la resistencia de los empleadores. Cuando quieren ejercer su derecho de huelga o de reunión pacífica, se ven expuestos a presiones. Así pues, existen graves problemas de salud, seguridad y, sobre todo, de protección en el país, que deben abordarse seriamente mediante el diálogo social general y la ayuda de la OIT.

El país también se enfrenta a elevados niveles de desempleo y a un nivel de vida extremadamente bajo entre los refugiados procedentes de Nagorno-Karabaj o de los países vecinos, en particular de la Federación de Rusia.

Nos cuesta entender por qué Armenia ha sido incluida en la lista de países que han incumplido este convenio, ya que existen muchos otros problemas graves en el mundo laboral en el país que deben atajarse urgentemente.

Pedimos al Gobierno que acelere los procesos legislativos para que los empleadores tengan derecho a proteger sus intereses de acuerdo con las normas internacionales. Pedimos a los empleadores que sean constructivos y vuelvan al diálogo social para encontrar soluciones

a muchos asuntos sociales y laborales, incluida la coordinación de la Estrategia Nacional de Empleo, elaborada por el Gobierno en consulta con la CTUA.

También pedimos a la OIT que siga prestando apoyo al Gobierno, a los trabajadores y a los empleadores de Armenia, para fomentar el diálogo social y reforzar los mecanismos que garanticen a los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Representante gubernamental - Quiero dar las gracias a todos los interlocutores por haber compartido sus observaciones. Como dije durante mi primera intervención, el Gobierno está emprendiendo reformas masivas y exhaustivas, también en el ámbito del empleo y las relaciones de trabajo. El objetivo es abordar todas las cuestiones difíciles y, entre otras cosas, cumplir las obligaciones de la Constitución de la OIT y los convenios ratificados. Mientras tanto, permítanme responder brevemente a las principales cuestiones planteadas durante esta reunión. En primer lugar, la cuestión de la proporcionalidad entre la demanda y la oferta en el mercado de trabajo es un tema importante en el que el Gobierno se está centrando. La nueva estrategia abordará la cuestión para ofrecer soluciones globales y multifuncionales. En segundo lugar, el Gobierno prosigue con su programa de trabajo activo. La estrategia prevé múltiples acciones para establecer diferentes evoluciones en el conjunto del mercado de trabajo, pero se centra especialmente en los grupos vulnerables, como los jóvenes, entre otros. Sin embargo, a pesar de esto, la estrategia aún no ha sido adoptada. El Gobierno ya ha adoptado los principales programas de empleo para promover los derechos y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Por ejemplo, en 2022, el Gobierno y el PNUD cofinanciaron y pusieron a prueba un mecanismo de apoyo a la innovación a escala sectorial. Como líder en tecnología e igualdad de género, Armenia se ha embarcado en un ambicioso viaje para desarrollar una acción audaz de transformación para el empoderamiento económico de las mujeres en sectores de alta productividad laboral.

Tras el éxito obtenido, el Gobierno pide a la OIT que siga apoyando los esfuerzos del Gobierno para impulsar el espíritu empresarial de las mujeres.

Por último, permítanme referirme rápidamente a la observación formulada por el presidente de la RUEA. Apreciamos su disposición a desarrollar la cooperación con el Gobierno. Sin embargo, nos ha sorprendido recibir la carta precisamente durante la reunión de la Comisión. Por ello, y con anterioridad a la mencionada carta de la RUEA relativa a la suspensión de la cooperación, no se confirmó la participación de la parte empleadora en la reunión de la Conferencia.

Todas esas medidas están llamadas a desarrollar la justicia social en Armenia, la cual requiere aún más atención y apoyo en tiempos de incertidumbre y turbulencias mundiales.

Para concluir, permítanme reiterar la disposición y voluntad del Gobierno de seguir profundizando y desarrollando la cooperación con la OIT para promover la justicia social en Armenia y en todo el mundo. Confío en que la Comisión tendrá en cuenta todas aquellas medidas que la Comisión de Expertos reconoció como positivas y de progreso.

Miembros empleadores - Los empleadores agradecemos a los distintos oradores que han tomado la palabra y, en particular, al Gobierno sus intervenciones y la información facilitada.

En nuestras observaciones finales quisiéramos subrayar, una vez más, que el Convenio prevé la declaración y aplicación de una política activa destinada a promover el pleno empleo productivo y libremente elegido. Esta política debe tener por objeto asegurar que haya trabajo

para todo el que busca empleo, trabajo productivo y libre elección del empleo, y mejorar el desajuste de competencias en el mercado de trabajo.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que tenga en cuenta que el empleo productivo y sostenible es la base del trabajo decente, de la creación de riqueza y de la justicia social. Si bien tomamos buena nota de los pasos adelante dados por el Gobierno, no podemos ignorar que es necesario un mayor esfuerzo a nivel nacional para lograr subsanar los déficits del mercado laboral en Armenia, donde persisten barreras para el ingreso al empleo, en particular, para grupos vulnerables y trabajadores cualificados. Además, los grupos de mujeres desfavorecidos y marginados tienen acceso limitado al empleo y no son adecuadamente remuneradas, dado que aún persisten las brechas en materia de empleo en Armenia se requieren soluciones a largo plazo. Por ello, los miembros empleadores hacemos un llamamiento para que los interlocutores sociales más representativos reciban información clave y participen de forma activa en el diseño y en la puesta en marcha de las políticas de empleo de conformidad con el Convenio, que exige la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

En línea con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores desearíamos solicitar al Gobierno que siga trabajando en el desarrollo y en la posterior implementación de medidas de la estrategia para el empleo, y sobre todo que lo haga en el marco del diálogo social, con los interlocutores sociales más representativos, para garantizar que sean medidas eficaces y duraderas; también que continúen impulsando la reducción de la economía informal y faciliten información sobre el impacto de las medidas. Confiamos en que el Gobierno tenga en cuenta estas recomendaciones para la total aplicación del Convenio.

Miembros trabajadores - Queremos agradecer al representante del Gobierno la información facilitada a la Comisión. Como hemos escuchado durante nuestro debate, la promoción del empleo se enfrenta a muchos retos en Armenia. No nos cabe duda de que el Gobierno está dispuesto y es capaz de hacer frente a estos retos y de tomar todas las medidas necesarias para promover un empleo digno para toda la población trabajadora de Armenia.

Nos parece que, para cumplir este objetivo, el Gobierno tendrá que:

- seguir desarrollando, en consulta con los interlocutores sociales, una política de empleo que se centre también en los grupos vulnerables, incluidos los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad;
- continuar proporcionando información actualizada y detallada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para promover el pleno empleo productivo, incluidas las adoptadas en el marco del PTDP 2019-2023;
- comunicar información actualizada y detallada sobre los progresos realizados con respecto a la elaboración y adopción de la Estrategia Nacional de Empleo;
- transmitir una copia de la misma una vez sea adoptada;
- continuar comunicando información actualizada y detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo y edad, sobre las tendencias del empleo en el país, en particular sobre el empleo, el desempleo y el subempleo;
- continuar comunicando información actualizada y detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad y región, sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas y programas llevados a cabo para promover el empleo de los grupos vulnerables

a los déficits de trabajo decente, en particular: las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas vulnerables a la discriminación interseccional;

- comunicar información sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas en el ámbito de la educación y formación profesional en relación con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes;
- proporcionar información detallada sobre toda medida adoptada o prevista, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de regular las actividades de las agencias de empleo privadas que despliegan su actividad en el territorio armenio;
- establecer mecanismos de control de las agencias de empleo privadas y contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 181, por tratarse del instrumento más actualizado en este ámbito;
- continuar proporcionando información actualizada y desglosada sobre el impacto de las medidas adoptadas para reducir el número de los trabajadores y las trabajadoras no declarados y facilitar su integración en la economía formal, y
- en último lugar, proporcionar ejemplos concretos de la manera en que las opiniones de los interlocutores sociales se tienen en cuenta en la elaboración, la aplicación y el examen de las políticas y programas de empleo.

Para poner en práctica todas estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para reducir la informalidad laboral y promover el empleo entre las mujeres y los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos marginados.

La Comisión también señaló que es necesario adoptar nuevas medidas, en consulta con los interlocutores sociales, en estos ámbitos, así como en la educación y formación profesionales y en las actividades de las agencias de empleo privadas, para garantizar la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **continúe elaborando una política de empleo que aborde, tanto en la legislación como en la práctica, los problemas que persisten, en particular los obstáculos existentes para el empleo de los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas vulnerables a la discriminación interseccional;**
- **tome medidas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, en particular mediante programas de educación y formación profesional;**
- **adopte medidas con miras a establecer mecanismos de control en el marco de la legislación nacional para supervisar las actividades de las agencias de empleo privadas, incluido contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y**

- **garantice la cooperación con los interlocutores sociales sobre las cuestiones relativas al mercado de trabajo, los programas de empleo anuales, así como sobre su aplicación, y proporcione ejemplos concretos de la manera en que se incluye a los interlocutores sociales en la elaboración, la aplicación y el examen de las políticas y los programas de empleo y se tienen debidamente en cuenta sus opiniones.**

La Comisión pide al Gobierno que presente antes del 1.º de septiembre de 2023 información detallada a la Comisión de Expertos sobre:

- **las medidas adoptadas para promover el pleno empleo productivo, incluidas las adoptadas en el marco del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2019-2023;**
- **la elaboración y adopción de la Estrategia Nacional de Empleo (NES) y que transmita una copia de la misma una vez sea adoptada;**
- **datos estadísticos desglosados por sexo y edad, sobre las tendencias del empleo en el país, en particular sobre el empleo, el desempleo y el subempleo;**
- **datos estadísticos desglosados por sexo, edad y región, sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas y programas llevados a cabo para promover el empleo de los grupos vulnerables a los déficits de trabajo decente, en particular las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas vulnerables a la discriminación interseccional, y**
- **el impacto de las medidas adoptadas para reducir el número de trabajadores no declarados y facilitar su integración en la economía formal.**

Representante gubernamental - Quisiera agradecer a la Comisión su ardua labor y la cooperación tripartita, en particular en estos últimos tiempos, en la discusión del caso individual de Armenia relativo al Convenio núm. 122. El Gobierno de Armenia concede especial importancia a la pertenencia a la OIT y ha venido aplicando reformas fundamentales en materia de protección y promoción de los derechos laborales, el empleo sostenible y el trabajo decente. A lo largo de los últimos años se han aplicado una serie de medidas en este sentido, incluidas reformas en el ámbito ejecutivo. Hasta la fecha, la política estatal se está ajustando y mejorando aún más para que cumpla plenamente con nuestras obligaciones y compromisos internacionales y haga frente a la evolución de los desafíos.

Me complace que la Comisión haya decidido tomar en consideración la información sobre todos los progresos y esfuerzos que el Gobierno de Armenia ha venido realizando para mejorar el empleo y el entorno laboral en el país. El Gobierno proseguirá las reformas, entre otras cosas, basándose en las recomendaciones formuladas por la Comisión. Permítanme concluir reiterando la disposición y la voluntad del Gobierno de seguir profundizando y desarrollando la cooperación con la OIT y los interlocutores sociales para impulsar la justicia social en Armenia y en todo el mundo.

Camboya (ratificación: 1999)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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.

Discusión por la Comisión

Presidente - Comenzaremos nuestra discusión sobre el segundo caso inscrito en nuestro orden del día, a saber, el de Camboya sobre la aplicación del Convenio núm. 105.

Representante gubernamental - Esta comisión es el pilar central del sistema de control de la OIT y desempeña un papel primordial al garantizar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo. Compartiendo la misma dedicación, el Gobierno Real de Camboya ha cumplido su compromiso de defender todos los derechos y cumplir todas las obligaciones que establece el Convenio ratificado por Camboya.

Como testimonio de nuestra dedicación, Camboya está orgullosa de afirmar que ha ratificado ocho convenios internacionales del trabajo fundamentales. Tratamos de mantener relaciones cooperativas y constructivas con todos los interlocutores sociales y asociados para el desarrollo, a fin de garantizar la protección de los derechos laborales y de fomentar relaciones de trabajo armoniosas para impulsar el desarrollo económico en Camboya.

Reconociendo la importante contribución de la Comisión, Camboya ha estado colaborando activamente con el mecanismo de control de la OIT en consonancia con nuestros compromisos y además de la información escrita pertinente proporcionada en mayo de 2023.

Mi delegación ha tomado nota del Informe de la Comisión de Expertos, y tiene el placer de proporcionar más información detallada sobre la aplicación del Convenio en Camboya.

En relación con esto, cabe señalar que la Constitución defiende e incorpora los principios fundamentales de derechos humanos consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Tanto los derechos humanos como los derechos laborales están protegidos por la legislación y la práctica en Camboya.

Estamos orgullosos de declarar que el trabajo forzoso no tiene cabida en Camboya, por lo que no hay indicación de trabajo forzoso en el Reino. Lo que sí que existe son personas que realmente necesitan un empleo y trabajan duro para percibir un mejor salario a fin de contribuir a sus medios de sustento y mantener a su familia. En consonancia con las normas internacionales del trabajo, el artículo 15 de la Ley del Trabajo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio de conformidad con el Convenio, que fue ratificado por el Reino de Camboya en 1969. Nos complace poner de relieve que, en virtud del Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» se refiere a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

El Convenio excluye asimismo cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo como consecuencia de una condena impuesta que se lleve a cabo bajo la supervisión de la autoridad pública y no se subcontrate a entidades privadas. Tal como se estipula en los Principios básicos de las naciones unidas para el tratamiento de los reclusos, deberían crearse condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas que faciliten su reinserción en el mercado de trabajo.

Camboya reafirma su compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, al incorporar este enfoque en su legislación nacional, en particular su ley de prisiones. Además, la Ley de Prisiones está en consonancia con diversos instrumentos internacionales, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención contra la Tortura, entre otros. Esta ley tiene por objeto educar, reformar y rehabilitar a los reclusos para su reinserción en la sociedad. Hemos tomado nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos acerca de las diversas disposiciones del Código Penal de Camboya. A fin de proporcionar más contexto, es pertinente señalar que el artículo 5 del Código Penal impone claramente una interpretación estricta del derecho penal. No es contraria a las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos a fin de garantizar que las disposiciones del Código Penal no presenten ninguna coacción.

Hemos tomado nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos relativa al presunto encarcelamiento de dos sindicalistas. En este caso, queremos aclarar que sus casos están actualmente en fase de apelación. Contrariamente a la alegación de encarcelamiento, siguen empleados activamente y gozan plenamente del derecho a un juicio justo. Además, la detención de los manifestantes mencionada en el Informe de la Comisión de Expertos no obedeció meramente a su participación en huelgas ilícitas, sino que se emprendieron acciones judiciales fundamentalmente en respuesta a su perturbación considerable del orden público y de la seguridad, en violación de las leyes para la prevención de la COVID-19 encaminadas a garantizar el derecho a la vida de los demás durante la pandemia.

Expresamos preocupación por nuestro caso de doble nota a pie de página. No existen pruebas ocultas de que se esté utilizando el trabajo penitenciario como una forma de castigo para quienes se oponen al orden establecido o quienes participan en una huelga. Si se presentara suficiente información al respecto, Camboya actuaría con celeridad. Por

consiguiente, invitamos a la OIT y a las partes interesadas pertinentes a que proporcionen información detallada si la hubiera. Nuestra intención de comprometernos con el Estado de derecho, fortaleciendo la aplicación de la legislación, es de suma importancia para garantizar que nuestra buena gobernanza permanezca intacta. Así, el cumplimiento de la legislación no debería interpretarse erróneamente como presión política.

Como conclusión, mi delegación agradece a la Comisión esta oportunidad y reafirma el compromiso de Camboya de promover la protección y el respeto de los principios consagrados en todos los instrumentos pertinentes de los que Camboya es Estado parte.

Miembros trabajadores - El clima que prevalece actualmente y desde hace muchos años en Camboya no propicia el ejercicio de las libertades públicas, incluidas la libertad sindical y la libertad de acción colectiva.

En efecto, el Informe de la Comisión de Expertos indica detenciones y enjuiciamientos de los miembros del partido de la oposición, de los representantes de organizaciones no gubernamentales, de los sindicalistas y de los defensores de los derechos humanos. Varios miembros del único partido de la oposición en Camboya, el Partido para el Rescate Nacional de Camboya, han sido encarcelados con la obligación de trabajo penitenciario. El informe indica también la detención de 25 defensores de los derechos humanos y la condena de 9 políticos de la oposición. En 2021 también se señalaron casi 50 casos de acoso de periodistas. En el Informe de la Comisión de Expertos también se señala la condena de los Sres. Van Narong y Pel Voeun, miembros de la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC), condenados a penas de prisión por los cargos de delito menor y de difamación maliciosa. En tiempos más recientes, debemos deplorar asimismo la condena a penas de prisión pronunciadas contra los dirigentes del Sindicato de Trabajadores a favor de los Derechos Laborales (LRSU) en virtud de las disposiciones del Código Penal que mencionaremos en breve.

Todos estos eventos demuestran que en Camboya no se respetan las libertades públicas y sindicales. Sin embargo, el libre ejercicio de estas libertades públicas y sindicales es una condición previa para el ejercicio de las libertades fundamentales consagradas en los instrumentos internacionales del trabajo aplicables en Camboya. Las instituciones internacionales y los expertos expresan preocupaciones similares. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha expresado su preocupación por la violación persistente de la libertad de expresión, la detención y el encarcelamiento de manifestantes, la disolución del Partido para el Rescate Nacional de Camboya en 2017 y de otros tres partidos de la oposición en 2021, las amenazas, el acoso, las detenciones arbitrarias y los procesos colectivos de que son objeto los miembros de la oposición, y por la ausencia persistente de un Poder Judicial independiente e imparcial. En reiteradas ocasiones, los expertos de las Naciones Unidas y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Camboya también han denunciado dichas prácticas.

Todo esto no debería dejar indiferente al Gobierno de Camboya. Es hora de poner remedio a esta situación y de restablecer un entorno que propicie el ejercicio de las libertades públicas, que es una condición previa para el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo, incluido este convenio.

Hoy estamos examinando la conformidad de la legislación y la práctica de Camboya con el Convenio. De nuestro examen de muchas disposiciones legales y de su aplicación en Camboya se desprenderá claramente que son contrarias a lo dispuesto en el Convenio.

En virtud del artículo 1, a) del Convenio, todo Estado Miembro «se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de

educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido». El artículo 68 de la Ley de Prisiones prevé que las penas de prisión van acompañadas de una obligación de trabajo. Leída en combinación con otras disposiciones de la legislación de Camboya, esta disposición tiene como consecuencia que ciertas actividades contempladas en el artículo 1, *a)* del Convenio pueden ser objeto de penas de prisión acompañadas de una obligación de trabajo.

El Informe de la Comisión de Expertos se refiere en particular a las disposiciones siguientes:

- el artículo 42 de la Ley de Partidos Políticos, en su forma enmendada en 2017, en virtud del cual se castigan hasta con un año de prisión varias infracciones relativas a la administración o la gestión de un partido político que haya sido disuelto, o cuyas actividades hayan sido suspendidas por una decisión judicial, o cuyo registro haya sido denegado;
- los artículos 494 y 495 relativos a la incitación a perturbar la seguridad pública a través de discursos, escritos, imágenes o cualquier otra comunicación audiovisual en público o para el público;
- el artículo 522 relativo a la publicación de comentarios encaminados a coaccionar ilícitamente a las autoridades judiciales;
- el artículo 523 del Código Penal de 2009 sobre la desacreditación de las decisiones judiciales;
- los artículos 305 a 309 relativos a los delitos de difamación pública e injuria, y
- los artículos 445 y 437 *bis* del Código Penal relativos a los delitos de insulto y críticas al Rey.

Como hemos observado, estas disposiciones se han utilizado para encarcelar y condenar a disidentes políticos, periodistas, blogueros y sindicalistas que pueden estar sujetos a una obligación de trabajo. Es evidente que la vía que debería privilegiarse es la de la supresión de toda sanción penal por la expresión de opiniones políticas democráticas. Sin embargo, la prohibición establecida en el Convenio está muy clara, y dichas sanciones penales no pueden conllevar el requisito de trabajar.

El caso de Camboya brinda asimismo una oportunidad para abordar la prohibición contenida en el artículo 1, *d)* del Convenio, que prevé que todo Estado Miembro «se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas». Sin embargo, del Informe de la Comisión de Expertos parece desprenderse que se ha impuesto condenas penales a los sindicalistas debido a su participación en acciones colectivas pacíficas.

No deberíamos tener que reiterar hasta qué punto el ejercicio del derecho de acción colectiva es fundamental para la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo. Por ello, el Convenio prevé que la participación en una huelga no puede ser objeto de una sanción acompañada de una pena de trabajo forzoso. Sin embargo, parece que la legislación y la práctica en Camboya no están en consonancia con lo dispuesto en el artículo 1, *d)* del Convenio.

La abolición del trabajo forzoso es un objetivo fundamental de la OIT. No puede haber justicia social donde el trabajo forzoso está generalizado. La revisión exhaustiva de la legislación y la práctica en Camboya mencionadas anteriormente en materia de sanciones penales es indispensable para restablecer un entorno que propicie el ejercicio de las libertades públicas en el país, incluida la libertad sindical y la libertad de acción colectiva.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan con el Convenio, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT.

A título de contexto, Camboya ratificó el Convenio en 1999. Tomamos nota de que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado cuatro observaciones sobre este caso, a saber, en 2014, 2017, 2018 y 2022. Hoy es la segunda vez que la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio en Camboya. Tomamos nota de que, este año, la Comisión de Expertos ha considerado que se trata de un caso de doble nota a pie de página. Sin embargo, también tomamos nota de que las cuestiones planteadas no fueron abordadas por la misión de contactos directos que estuvo en Camboya el año pasado. La aparente falta de preocupaciones importantes antes de esto y el hecho de que se planteen este año poco antes de celebrarse las elecciones nacionales en las que varios altos cargos sindicales mencionados en este caso probablemente desempeñen un papel destacado nos hace cuestionarnos por qué se ha considerado un caso de doble nota a pie de página, porque no tiene la historia que han tenido otros casos de este tipo. De cualquier modo, la Comisión de Expertos ha identificado aquí dos cuestiones principales.

La primera son las sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por la expresión de opiniones políticas contrariamente a lo dispuesto al artículo 1, *a)* del Convenio, y la segunda es el trabajo obligatorio impuesto a los trabajadores como castigo por participar en huelgas, contrariamente a lo previsto en el artículo 1, *d)* del Convenio.

Permítanme recordar brevemente que los trabajadores han expresado su preocupación por la imposición de sanciones que conllevan trabajo forzoso a fin de censurar la expresión de opiniones contrarias sobre asuntos políticos, sociales o económicos, así como la arbitrariedad de los tribunales al imponer dichas sanciones. Estas preocupaciones se plantearon tras la disolución de un importante partido de la oposición en 2017 y el consiguiente encarcelamiento de sus dirigentes.

El Gobierno, por su parte, ha señalado que interpretar el artículo 68 de la Ley de Prisiones como contrario al Convenio es inapropiado. Ha subrayado que la imposición de trabajo obligatorio a los reclusos de bajo riesgo tiene por objeto proporcionar educación y rehabilitación de conformidad con las normas internacionales relativas a los reclusos. Tomamos nota de que exigir a los reclusos que participen en actividades de naturaleza rehabilitadora y que no conllevan abusos o perjuicios es, de hecho, frecuente en todo el mundo.

En sus observaciones, así como en el Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos toma nota de que, si bien el trabajo penitenciario exigido a los delincuentes comunes tiene por objeto reformarlos o rehabilitarlos, esta misma necesidad no se plantea en el caso de personas condenadas por haber expresado sus opiniones o por haber organizado o participado en una huelga. Esto sorprende a los miembros empleadores, ya que existe una incoherencia en la afirmación de la Comisión de Expertos acerca de que existen diferentes regímenes —regímenes completamente diferentes—, dependiendo de que las circunstancias estén relacionadas, o no, con la libertad de expresión o con delitos. Volveré más tarde sobre este punto.

Los miembros empleadores subrayan la importancia de la libertad de expresión, incluida la expresión de opiniones políticas y la participación en actividades políticas, como valores fundamentales de las sociedades democráticas. Tomamos nota de la preocupación expresada por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por los expertos en derechos humanos en relación con las alegaciones de violación persistente de la libertad de expresión, la disolución de los partidos de la oposición y el encarcelamiento —que conlleva trabajo

forzoso— de los miembros de la oposición, los defensores de los derechos humanos y los periodistas.

También tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos sobre el uso continuo de disposiciones penales nacionales para detener, enjuiciar y condenar a los defensores de los derechos humanos, los miembros de la oposición y los periodistas por expresar sus opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al orden establecido, lo que conduce a la imposición de penas de prisión que conllevan trabajo.

En relación con esto, los miembros empleadores se alinean con la Comisión de Expertos al pedir al Gobierno que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que las personas que expresan opiniones políticas u opiniones opuestas al orden establecido de una manera no concebida para incitar a disturbios, la insurrección o la violencia no sean objeto de sanciones punitivas que conlleven trabajo obligatorio. Asimismo, los miembros empleadores se alinean con la recomendación de la Comisión de Expertos instando al Gobierno a revisar el alcance de las disposiciones penales pertinentes a fin de garantizar que su aplicación en la práctica no conduzca a la violación del artículo 1, *a*) del Convenio.

Con este fin, nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos de proporcionar una copia de las enmiendas del Código Penal de 2018 que tipifican como delito las críticas al Rey, así como información sobre la aplicación práctica de las disposiciones penales que entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 1, *a*) del Convenio.

En lo que respecta al castigo por participar en huelgas, esta es una cuestión nueva que la Comisión de Expertos identificó en su observación en relación con la aplicación por Camboya del Convenio. Tomamos nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativas a dos miembros de la CLC condenados a penas de prisión por delito menor y difamación maliciosa. Tomamos nota asimismo de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la detención y el enjuiciamiento de cuatro dirigentes sindicales acusados de haber organizado una huelga ilícita; de una remisión por los expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas relativa al arresto y la detención de sindicalistas y activistas durante una huelga, y de la preocupación expresada por los expertos de las Naciones Unidas por la utilización de medidas encaminadas a hacer frente a la COVID-19 para restringir las huelgas legítimas y pacíficas. Estamos de acuerdo con la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que la aplicación de las disposiciones legislativas no conduzca en la práctica a la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio a los trabajadores por el mero hecho de organizar o participar pacíficamente en huelgas.

Además, estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en que solicite al Gobierno que proporcione una copia de la decisión judicial relativa a la detención y el enjuiciamiento de cuatro dirigentes sindicales. Sin embargo, también tomamos nota de que los ejemplos citados no son una prueba de por sí de un alejamiento sistémico de las disposiciones del Convenio. En nuestra opinión, no basta con combinar la afiliación a un sindicato con la pena de prisión por delitos que contravienen lo establecido por la legislación nacional como argumento para apoyar las alegaciones de incumplimiento del Convenio. En su lugar, es necesario comprender las circunstancias imperantes en cada caso. Por ejemplo, sería pertinente conocer los detalles del comportamiento de los individuos mencionados en el momento de su detención. Por ello es importante tener acceso a la decisión judicial pertinente.

Con esto no pretendemos denegar que las personas encarceladas hayan sido tratadas de una manera incorrecta. Más bien pretendemos señalar que debemos examinar todos los elementos cuando tienen lugar dichos casos, a fin de cerciorarnos de que existe un

incumplimiento de las normas internacionales y de que no se trata de una transgresión directa del derecho penal válido.

Dicho esto, seguimos preocupados por que dicha discriminación sea incluso posible en virtud de la legislación de Camboya. En relación con esto, desde la discusión de este caso en 2018, no se han realizado progresos aparentes en relación con la protección legal de la libertad de expresión, y las disposiciones nacionales continúan utilizándose para enjuiciar y condenar a personas por expresar sus opiniones políticas. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para abordar las cuestiones aquí planteadas.

También pedimos que el Gobierno aborde, en consulta con sus interlocutores sociales, cuestiones derivadas de los casos de detención y encarcelamiento de dirigentes sindicales a fin de garantizar que estos casos estén de conformidad con lo dispuesto en el Convenio y que, con este fin, proporcione una copia de las sentencias judiciales relativas a dichos casos. También pedimos que el Gobierno transmita una copia de las enmiendas del Código Penal de 2018 que tipifican como delito las críticas al Rey, así como información sobre la aplicación práctica de las disposiciones penales que entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 1, *a)* del Convenio. Por último, instamos al Gobierno a que adopte medidas para garantizar que el trabajo impuesto a los reclusos sea compatible con la objeción indicada de educación y rehabilitación, y que no sea una medida punitiva. Gracias por su atención. Esperamos con interés escuchar los comentarios restantes.

Miembro trabajador, Camboya - Soy el presidente de la CLC y, en nombre de los trabajadores de Camboya, quisiera poner de relieve la situación laboral en el país.

En 1999, el Gobierno de Camboya ratificó 13 convenios de la OIT, incluidas las normas fundamentales del trabajo. La Comisión de Expertos, así como esta comisión en 2018, concluyen que Camboya debería poner su legislación y su práctica en conformidad con el Convenio. Con arreglo al artículo 1, *a)* del Convenio, no puede imponerse ninguna sanción que conlleve trabajo forzoso u obligatorio. Tal como señaló la Comisión de Expertos una vez más en su informe, el artículo 68 de la Ley de Prisiones de Camboya continúa previendo la sanción penal de trabajo forzoso u obligatorio en las sentencias penales. La expresión de opiniones políticas y de opiniones opuestas al orden político, social y económico establecido sigue sin estar libre del riesgo de sanciones penales, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 1, *a)* del Convenio.

Los trabajadores y los sindicatos no están libres de la amenaza de sanciones penales cuando llevan a cabo y participan en huelgas y protestas —en virtud del artículo 1, *d)* del Convenio—.

Revisión de la legislación laboral: la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que garantice que las sanciones impuestas en virtud de una serie de disposiciones de las leyes nacionales no conlleven trabajo forzoso u obligatorio. Según la experiencia de los sindicatos, el Código Penal y otros delitos tipificados en nuestras leyes suelen ser utilizados por las autoridades gubernamentales y los rompehuelgas para enjuiciar y condenar a los trabajadores cuando realizan actividades sindicales y formulan opiniones públicas, y también cuando participan en huelgas.

En demasiados casos, las siguientes disposiciones se utilizan contra los trabajadores y los dirigentes sindicales para encarcelarlos o someterlos a procedimientos jurídicos prolongados y no transparentes durante años sin que se celebre un juicio. Estos comprenden el Código Penal: artículo 28 (instigación), artículos 494 y 495 (incitación a la comisión de un delito grave), artículos 217 y 218 (violencia intencional), artículo 411 (perjuicios intencionales), artículos 311

y 312 (difamación), artículo 424 (amenazas de destruir), artículo 78 (obstrucción en virtud de la Ley de Trata) y artículo 11 (Ley de Prevención de la Propagación de la COVID-19).

Nos preocupa que los cargos de incitación previstos en los artículos 494 y 495 se utilizan activamente para silenciar a los sindicalistas y activistas a fin de que no expresen y compartan públicamente sus opiniones y críticas sobre las políticas y prácticas gubernamentales, y para intimidar a los trabajadores de tal manera que no tomen parte en huelgas y protestas dirigidas por sindicatos. No podríamos cumplir nuestra misión, no podríamos alzar la voz y organizar la negociación colectiva si estos artículos pueden aplicarse ampliamente para tipificar como delitos la expresión de nuestras opiniones y la realización de actividades sindicales.

Instamos al Gobierno a que revise el ámbito de aplicación y las aplicaciones arbitrarias de estas disposiciones legales, en consulta con los sindicatos y los interlocutores sociales, y que garantice que estas disposiciones no se utilicen para acosar y penalizar la libre expresión de opiniones políticas, y la libre organización de actividades sindicales, huelgas y protestas.

Las condenas por expresar opiniones y organizar huelgas y sindicatos: nos preocupan sumamente los arrestos, las detenciones, el acoso judicial y la condena de miembros de los sindicatos independientes, las organizaciones no gubernamentales y los representantes de asociaciones, los periodistas independientes, los defensores de los derechos humanos y los activistas sociales en Camboya cuando ejercen el derecho de expresar opiniones y llevar a cabo huelgas y protestas.

En 2016, se despidió a 46 trabajadores de una empresa de autobuses por organizar un sindicato. Los dirigentes y activistas sindicales fueron acusados de múltiples delitos. A los Sres. Van Narong y Pel Voeun se les impuso una condena condicional a seis meses de prisión por delito menor y difamación maliciosa. El caso sigue pendiente de examen ante el Tribunal de Apelación. Los Sres. Ya Kuyun y Ngim Bunthy fueron condenados a dos años de prisión en 2018.

Los Sres. Chan Rith, Seb Thon y Tep Sopha, dirigente y miembros de la Asociación de Agricultores para la Paz y el Desarrollo (FAPD), fueron demandados en dos casos separados por terratenientes y por el Ministerio del Medio Ambiente por cargos de violencia intencional en las protestas de los agricultores contra la apropiación de tierras. El Sr. Tep Sopha fue condenado a un año de prisión y concluyó su condena en 2020.

La Sra. Tang Sakbuoy fue demandada por su empleador por delitos inventados después de que ella y otras personas constituyeran un sindicato. Fue condenada a dieciocho meses de prisión en 2020. El Tribunal ha dictado una orden de detención contra ella.

El Sr. Rong Chhun, presidente de la Confederación de Sindicatos de Camboya (CCU), fue condenado por incitar a la comisión de delitos graves y por provocar disturbios sociales después de que hiciera comentarios públicos sobre la pérdida de tierras por los agricultores en las zonas fronterizas. Fue condenado a dos años de prisión en 2021.

La Sra. Chhim Sithar y ocho miembros del LRSU fueron condenados por incitar a cometer el delito grave de dirigir huelgas para protestar contra los despidos masivos y el acoso sindical por parte de un grupo de casino. En mayo de 2023 fueron condenados a penas de prisión de entre un año y medio y dos años.

Instamos al Gobierno a retirar todos los cargos contra los dirigentes sindicales, los dirigentes de las asociaciones de trabajadores y los activistas por ejercer el derecho de libertad de expresión y de libertad sindical, y el derecho a organizar huelgas y protestas. Instamos asimismo al Gobierno a acelerar la resolución de los casos penales de larga data relativos a la

libertad sindical con los sindicalistas. De los 44 casos penales presentados al Gobierno en 2018, 29 siguen pendientes.

Miembro empleador, Camboya - Hablo en nombre de la Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya. En primer lugar, pedimos que cualquier cuestión que esté más allá del alcance de las discusiones del Convenio, que es el tema principal hoy, se supriman de las actas. Dado que hoy hay mucha información, no estamos preparados para responder a toda ella. Permítanme empezar proporcionándoles el contexto.

Los empleadores de Camboya quisieran señalar a la atención de la Comisión el contenido de este caso de Camboya. Camboya celebrará elecciones nacionales el 23 de julio de este año, en apenas unas semanas. En estos momentos, están llevándose a cabo campañas electorales de una manera intensa en el terreno, y los partidos políticos están haciendo campaña para ganar el apoyo de los votantes y para competir a fin de llegar a los votantes a través de plataformas nacionales y nacionales. Los empleadores camboyanos desean reafirmar su adhesión a los convenios que Camboya ha ratificado, y el amplio apoyo al cumplimiento de los convenios por los mandantes tripartitos y otras partes interesadas, incluido este convenio.

La cuestión planteada hoy ante la Comisión se refiere a reivindicaciones y eventos relacionados con las actividades de los partidos políticos y los sindicatos, respectivamente. No tenemos noticia de que, en Camboya, en la legislación y en la práctica exista un castigo por tener o expresar opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al orden establecido o por participar en una huelga legítima.

Al tiempo que tomamos la cuestión muy en serio, quisiéramos pedir respetuosamente a la Comisión de Expertos que proporcione más pruebas concretas de trabajo forzoso u obligatorio, para que estos casos puedan abordarse efectivamente.

En Camboya, en la medida en que la Ley del Trabajo prevé ciertas sanciones y castigos en el contexto de las huelgas, dichas sanciones son específicas y se limitan a proteger contra la coacción o las amenazas a los trabajadores que no participan en huelgas, a proteger contra sanciones ilícitas impuestas por los empleadores a los trabajadores que participan en huelgas, y a proteger a los trabajadores que participan en huelgas contra su sustitución más allá de las disposiciones de servicio mínimo. Dicho esto, la Ley del Trabajo prevé asimismo que una huelga debe ser pacífica. Cometer actos de violencia durante una huelga se considera una conducta grave que podría ser castigadas. En el ordenamiento jurídico de Camboya, la comisión de actos de violencia o de otros delitos se castiga con arreglo al Código Penal, y el autor de los mismos es objeto de sanciones penales de conformidad con la legislación.

Como ha tomado nota la Comisión de Expertos a raíz de los comentarios de la CSI, los dos individuos en cuestión fueron condenados a penas de prisión por la comisión de delitos contemplados en el Código Penal. Al parecer, las sanciones que les fueron impuestas son consecuencia de la persecución de los delitos que cometieron, y no de su participación en una protesta. La Comisión de Expertos toma nota de la observación de la CSI, conforme a la cual dos individuos fueron condenados después de tomar parte en una propuesta. Sin embargo, la participación en una huelga no hace inmune a ninguna persona de su enjuiciamiento por cometer delitos o violar la legislación. En relación con los datos y circunstancias de los dos individuos, el Gobierno ha indicado que los individuos en cuestión no están encarcelados, y que están empleados, de hecho, activamente. Esto excluiría que ahora sean objeto de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Como conclusión, en nombre de los empleadores de Camboya, quisiera expresar nuestra más profunda preocupación por el posible impacto negativo de seguir considerando

alegaciones que no se apoyan en pruebas concretas de violación del Convenio en la vida real y en lo que respecta a los medios de sustento en el país. A nuestro juicio, prestar atención a dichas alegaciones sin fundamento o sin apoyarse en datos o pruebas concretas expone a Camboya al riesgo de ser mal considerada y juzgada erróneamente por utilizar el trabajo forzoso y formas modernas de esclavitud. El impacto y la pérdida pueden ser devastadores, no solo para la reputación de Camboya, sino también para su capacidad de atraer a turistas, talentos e inversiones, y perjudicarán asimismo a los trabajadores y las empresas y al desarrollo sostenible del país.

Ahora, si se observan situaciones con pruebas concretas de trabajo forzoso, no dudaremos en instar al Gobierno a que examine el asunto para abordar estas cuestiones relativas al trabajo forzoso y, en caso necesario, en recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova**, y el país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) **Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

En consonancia con el Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia, de 2020, estamos comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, de los cuales forman parte integrante los derechos laborales, incluida la abolición del trabajo forzoso.

En este empeño, apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido asociados para el desarrollo comprometidos, también a través del acuerdo «Todo menos armas» en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea, concediendo acceso libre de aranceles y de cuotas al mercado de la Unión Europea, lo cual ha conducido a un crecimiento sostenido y a la creación de empleo en los últimos decenios.

Los beneficios comerciales concedidos en el marco del acuerdo «Todo menos armas» están supeditados a la condición de que Camboya respete los principios internacionales fundamentales, consagrados en convenciones clave de las Naciones Unidas y en convenios clave de la OIT. Debido a las graves y sistemáticas vulneraciones de los derechos humanos, especialmente el derecho a la participación política y a la libertad fundamental, desde agosto de 2020, este trato preferencial ha sido suspendido parcialmente. Hemos expresado continuamente nuestra suma preocupación por los cambios políticos en el país.

Lamentamos profundamente la existencia de disposiciones en diversas leyes, tales como la Ley de Prisiones de 2011, la Ley de Partidos Políticos en su forma enmendada en 2017, y el Código Penal de 2009 en su forma enmendada en 2018, que prevén acciones penales que pueden conllevar trabajo obligatorio, y que las autoridades camboyanas continúen utilizándolas contra los miembros de los partidos de la oposición, los activistas y los defensores de los derechos humanos, así como los periodistas y los activistas de las redes sociales y los sindicalistas. Expresamos nuestra más profunda preocupación por la persistente violación de la libertad de expresión. Deploramos que las personas que expresen desacuerdo o crítica sigan siendo declaradas culpables y condenadas a penas de prisión que pueden conllevar trabajo penitenciario obligatorio. No debería imponerse ningún castigo que pueda conllevar trabajo obligatorio por la expresión pacífica de opiniones políticas o de opiniones opuestas al orden establecido.

Tomamos nota con preocupación de las observaciones del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Nos unimos a la Comisión de Expertos e instamos a las autoridades camboyanas a adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar que las personas que expresan opiniones políticas u opiniones opuestas al orden político, económico o social establecido no sean castigadas con sanciones penales. Por consiguiente, instamos a las autoridades camboyanas a limitar el alcance de las disposiciones de las leyes pertinentes a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a ella, mediante la derogación de las sanciones que conlleven trabajo obligatorio para garantizar que su aplicación en la práctica no conduzca a la violación del Convenio.

Las siguientes medidas que adoptarán las autoridades camboyanas en lo que respecta a las disposiciones del proyecto de ley sobre la ciberdelincuencia, que está en curso de preparación, y al subdecreto sobre el Portal Nacional de Internet, cuya implementación se ha suspendido, será demostrar la voluntad de las autoridades camboyanas de comprometerse y de cambiar su curso de acción.

En consonancia con la Comisión de Expertos, instamos asimismo a las autoridades camboyanas a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la aplicación de las disposiciones legislativas no conduzca en la práctica a la imposición de sanciones que puedan conllevar trabajo forzoso para los trabajadores y los sindicalistas por el mero hecho de organizar o de participar pacíficamente en huelgas. Nos preocupan los informes relacionados con las detenciones y el enjuiciamiento de sindicalistas y dirigentes sindicales por su participación en huelgas. Nos unimos al llamamiento realizado por la Comisión de Expertos a las autoridades camboyanas para que proporcionen una copia de la decisión judicial relativa a los cuatro dirigentes de la Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores, que fueron detenidos y enjuiciados tras organizar una huelga.

En relación con el trabajo forzoso en general, estamos alarmados por el número de casos de trata de personas que conllevan trabajo forzoso y su fuerte incremento en los dos últimos años. A este respecto, instamos a las autoridades a redoblar sus esfuerzos para combatir y prevenir la trata de personas en el país. Seguimos pidiendo a las autoridades camboyanas que adopten las medidas necesarias para garantizar el procesamiento de estos casos, que proporcionen información puntual sobre las detenciones y condenas, y que protejan y presten asistencia a las víctimas de trata.

También instamos enérgicamente a las autoridades camboyanas a aplicar todas las demás recomendaciones derivadas de la misión de contactos directos de la OIT en primavera de 2022, a poner fin a las violaciones de los derechos laborales y a emprender una vía constructiva de reforma. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán vigilando de cerca la situación en Camboya.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza reitera su preocupación expresada el año pasado y, en 2017, en esta comisión, en relación con la aplicación por Camboya del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Desde 1999, Camboya ha figurado regularmente en la lista de casos examinados por la Comisión. En la actualidad, Suiza expresa su preocupación por la utilización de las disposiciones del Código Penal para la restricción sistemática de la libertad de expresión y del derecho de asociación. Es esencial que todos, y en particular los periodistas, los defensores de los derechos humanos, los políticos de la oposición y los activistas de las redes sociales puedan expresar sus opiniones libremente sin temor a represalias.

Suiza recuerda que, de conformidad con el artículo 1 del Convenio, el ejercicio de la libertad de expresión y de opinión, así como de la libertad sindical y la libertad de reunión, no debe estar sujeto a restricciones arbitrarias, ni conducir a sanciones que conlleven la obligación de trabajar.

Por consiguiente, Suiza condena enérgicamente las prácticas descritas por la Comisión de Expertos y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Camboya que tienen por objeto castigar a las personas que expresan o demuestran pacíficamente su oposición al orden político, social o económico establecido. Ha tomado nota de las observaciones formuladas y de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno de Camboya, así como de los llamamientos para la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a estas prácticas.

Miembro trabajadora, Australia - En nombre del movimiento sindical australiano, expreso nuestra más profunda preocupación por la situación de los derechos de los trabajadores en Camboya, donde el derecho penal es ampliamente utilizado por el Gobierno para tipificar como delito las actividades normales de los sindicalistas, la libertad de expresión de opiniones y el derecho a dirigir huelgas y a participar en ellas.

La Comisión de Expertos observa que los activistas políticos de la oposición, los periodistas, los defensores de los derechos humanos y los activistas de las redes sociales que expresan desacuerdo con las autoridades o critican su manera de proceder dentro del marco protegido de este convenio son condenados y encarcelados, y se les obliga a realizar trabajo forzoso u obligatorio de conformidad con el artículo 68 de la Ley de Prisiones.

La sentencia y la condena del Sr. Rong Chhun, presidente de la CCU en 2020, se impusieron por haber alegado la pérdida de tierras de los agricultores como consecuencia de la demarcación por el Comité Conjunto de Asuntos Fronterizos de la frontera entre Camboya y Viet Nam durante su visita a la zona el 20 de julio de 2020. El 30 de julio de 2020, el Sr. Rong Chhun fue arrestado y detenido a la espera de su juicio por imputársele cargos de «incitación a cometer un delito grave o provocación de disturbios sociales» en virtud de los artículos 494 y 495 del Código Penal. La Sra. Sar Kanika, presidenta de la Asociación Camboyana de Trabajadores de la Economía Informal, y el Sr. Ton Nimol, miembro del Consejo de Vigilancia de Camboya, que se habían unido a protestas para pedir la puesta en libertad del Sr. Rong Chhun, fueron detenidos el 7 de agosto por publicar una declaración del Sr. Rong Chhun en las redes sociales, y a los dos se les imputó el mismo delito y se les impuso un periodo de detención preventiva. El 18 de agosto de 2021, el Sr. Rong Chhun fue condenado a 24 meses de prisión, y la Sra. Sar Kanika y el Sr. Ton Nimol a 20 meses. En noviembre de 2021, el Tribunal Municipal de Phnom Penh se pronunció sobre el recurso y suspendió sus condenas. Cumplieron una pena de 15 meses de prisión, incluida detención preventiva.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Camboya señaló en 2021 que «las penas de prisión y las elevadas multas impuestas a estos tres activistas no están justificadas ni son proporcionadas».

El Gobierno continúa utilizando el encarcelamiento y la amenaza de sanciones penales para sofocar la expresión de desacuerdo. En efecto, justamente el viernes pasado, el Primer Ministro, Sr. Hun Sen, hizo una amenaza pública explícita para encarcelar de nuevo al Sr. Rong Chhun, que ahora también es vicepresidente del Partido Candlelight, y a sus defensores si protestaban nuevamente contra la descalificación del Partido Candlelight.

Instamos al Gobierno a respetar sus obligaciones dimanantes del Convenio, acabando con la tipificación como delito del desacuerdo, y a poner inmediatamente en libertad a las

personas que han sido encarceladas por ejercer su derecho a la libertad de expresión y de reunión, incluida la dirigente sindical Sra. Chhim Sithar y sus compañeros sindicalistas, que hace apenas dos semanas fueron condenados por ejercer su derecho de libertad sindical.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido encomia al Gobierno Real de Camboya por apoyar el programa «Better Factories Cambodia» de la OIT, que vigila y notifica las condiciones de trabajo en las fábricas de prendas de vestir en Camboya, ayudando por tanto a estas últimas a mejorar las condiciones de trabajo de conformidad con las normas nacionales e internacionales.

El Reino Unido toma nota asimismo de la cooperación de larga data de Camboya con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y de sus progresos en lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales. Encomiamos a Camboya por su respuesta a la pandemia de COVID-19, en particular en términos de protección social y de atención de salud.

Al tiempo que reconoce los progresos realizados por Camboya en los últimos veinte años, el Reino Unido sigue comprometido a colaborar con Camboya en sus esfuerzos para promover asimismo los derechos civiles y políticos mediante un diálogo constructivo.

El fortalecimiento de la protección de los derechos humanos, como la libertad de expresión, de asociación y de pensamiento, también apoyaría el sector económico de Camboya al alentar la innovación a través del intercambio abierto de ideas y de información. Por consiguiente, el Reino Unido lamenta la condena, el 25 de mayo de 2023, de la Sra. Chhim Sithar, dirigente del LRSU, y de otros ocho sindicalistas actuales y anteriores.

El Reino Unido insta a las autoridades camboyanas a recordar la importancia fundamental del respeto de la libertad sindical como una de las principales garantías de la paz y la justicia social, tal como reconoció plenamente Camboya al ratificar voluntariamente el Convenio núm. 87 de la OIT y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), hace más de veinte años.

Al mismo tiempo, el Reino Unido sigue vigilando las restricciones al espacio civil y político, y le preocupan las continuas restricciones al espacio civil y político.

Nos decepciona que «Voice of democracy», uno de los pocos medios informativos independientes de Camboya, haya cerrado. El Reino Unido ha señalado públicamente que una prensa libre es esencial para unas democracias abiertas y democráticas. La libertad de expresión no se mide por el número de medios informativos que tiene un país; estos deben ser independientes y equilibrados.

El Reino Unido también lamenta la gestión y el resultado del caso del Sr. Kem Sokha y la sentencia que se le ha impuesto de 27 años de arresto domiciliario, así como la decisión de la Comisión Electoral de Camboya de denegar el registro en las elecciones del Partido Candlelight.

El Reino Unido insta a Camboya a seguir entablando un diálogo constructivo y a aplicar las recomendaciones del informe.

Miembro empleadora, Tailandia - Hago esta declaración en nombre de la **Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE)**. Estar libres de trabajo forzoso u obligatorio es un pilar central del concepto de trabajo decente, y nos unimos a Camboya al reafirmar nuestra adhesión y apoyo a la abolición del trabajo forzoso.

En lo que respecta al caso de Camboya, consideramos que Camboya ha brindado argumentos sólidos e imperiosos para garantizar el cumplimiento del Convenio,

proporcionando al mismo tiempo información contextual valiosa y datos sobre el caso, y subrayando la importancia del análisis de la manera en que se aplica el Convenio, tomando en consideración las diferentes realidades nacionales y ordenamientos jurídicos que existen en Camboya. En relación con esto, queremos subrayar el valor y la eficacia de los sistemas nacionales en Camboya al abordar cuestiones de interés importantes. Los sistemas que hemos establecido en Camboya, incluidos los sistemas de diálogo social, ya sean formales o informales, tripartitos o bipartitos, son inherentemente sensibles al contexto, ayudando a promover el consenso, a crear mejores relaciones de trabajo y a promover la paz laboral, lo que en último término beneficia a los trabajadores, los empleadores y el desarrollo social y económico en Camboya. A este respecto, instamos a la Comisión a tener en cuenta los datos proporcionados anteriormente y a respetar el sistema interno y las prácticas establecidas en Camboya.

Miembro trabajadora, Suiza - La Comisión de Expertos ha vuelto a expresar acertadamente su profunda preocupación por el uso continuo de las disposiciones de la legislación nacional, incluido el Código Penal, para perseguir y condenar a las personas que expresan opiniones contrarias a las de las autoridades en Camboya, o que participan en huelgas. Existen pruebas, desde que este caso se examinó en 2018, de un número creciente de condenas y sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio contra los sindicalistas y activistas, lo cual contraviene lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio. Por ejemplo, la Sra. Tang Sorkbouy y otros seis fundadores de sindicatos fueron despedidos el 31 de octubre de 2018, tras haber creado un sindicato en su empresa y haber exigido la mejora de las condiciones de trabajo. Aunque su queja presentada ante el Consejo de Arbitraje condujo a un laudo arbitral en febrero de 2020 para la reinserción de los trabajadores, la empresa presentó un recurso contra dicha decisión y se negó a reinsertarlos.

En junio de 2020, la empresa presentó una demanda contra la Sra. Tang Sorkbouy acusándola de falsificación y abuso de confianza tras nueve años de empleo. Fue juzgada en ausencia y condenada por el tribunal de Phnom Penh de primera instancia a dos años y seis meses de prisión y a una elevada multa. Nunca había recibido convocatorias para comparecer ante el tribunal, supuestamente debido a discrepancias en su dirección de registro postal. El recurso presentado por su abogado ante el tribunal de nivel superior en octubre de 2020 no prosperó. La condena se redujo a dieciocho meses. Estamos muy preocupados ante el incremento del número de casos en los que no ha podido convencerse a los activistas sindicales, pese a la persecución de que son objeto por sus actividades sindicales, de su compromiso, y de que se enfrenten a cargos penales graves que les obligan a abandonar su compromiso.

Instamos enérgicamente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que no se utilicen cargos penales para intimidar, condenar y encarcelar a activistas sindicales por expresar opiniones y ejercer sus derechos, lo cual hace que la legislación nacional que permite el trabajo forzoso en prisión sea aplicable a ellos, en violación del Convenio.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá toma nota de la memoria presentada por el Gobierno de Camboya y de la información proporcionada a principios de esta semana, que afirma que la libertad de los ciudadanos para expresarse pacíficamente y participar en la vida política está garantizada por la legislación nacional del país.

Sin embargo, las conclusiones presentadas por la Comisión de Expertos describen la utilización continua de las disposiciones de la legislación nacional para detener, enjuiciar y condenar a quienes expresan opiniones políticas discrepantes, incluidos los miembros del partido político de la oposición, los defensores de los derechos humanos y los periodistas, lo

cual conduce a sanciones tales como la pena de prisión, que conlleva trabajo penitenciario obligatorio, en violación del Convenio. Al Canadá le preocupa la creciente prevalencia de estas acciones antes de las elecciones nacionales de julio de 2023 en Camboya.

El Canadá condena enérgicamente la utilización de la legislación nacional para perseguir y condenar a activistas políticos, periodistas, defensores de los derechos humanos y activistas de los medios de comunicación que expresan desacuerdo o críticas a las autoridades. En consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Canadá insta al Gobierno de Camboya a:

- Examinar y revisar la Ley de Partidos Políticos, así como el Código Penal, restringiendo claramente el ámbito de aplicación de estas disposiciones en relación con la utilización de la violencia o la incitación a ella, y derogando las sanciones que conlleven trabajo obligatorio, a fin de garantizar que su aplicación en la práctica no conduzca a la violación del Convenio.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar que la aplicación de las disposiciones legislativas no conduzca en la práctica a la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio, como el trabajo penitenciario obligatorio, a los trabajadores por el mero hecho de organizar o participar pacíficamente en huelgas.

Confiamos sinceramente en que la próxima memoria del Gobierno a la Comisión de expertos demuestre avances positivos.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam - Tengo el honor de hacer esta declaración en nombre de los **Estados miembros de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)**. Hemos tomado nota del Informe de la Comisión de Expertos y de la información detallada presentada por el Gobierno Real de Camboya.

Reconocemos y valoramos los progresos realizados por Camboya en materia de promoción de los derechos de los trabajadores y nos tranquiliza que el trabajo forzoso u obligatorio no tenga cabida en Camboya, tal y como se establece en los dos convenios fundamentales. La prohibición estricta del trabajo forzoso u obligatorio en Camboya, que se mantiene tanto en la legislación como en la práctica, es digna de elogio.

Alentamos al Gobierno Real de Camboya a proseguir sus esfuerzos para promover el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo, solicitamos a la Comisión que garantice una interpretación y aplicación claras e imparciales de los convenios en cuestión, eliminando así cualquier ambigüedad que pueda generar confusión entre los diferentes convenios internacionales del trabajo.

Reconociendo el papel fundamental que desempeñan el diálogo social y el tripartismo en el fomento de unas relaciones laborales armoniosas, alentamos al Gobierno Real de Camboya y a sus interlocutores sociales a que sigan utilizando el diálogo social a todos los niveles para promover la aplicación de las normas del trabajo fundamentales.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Damos las gracias a la representante del Gobierno de Camboya por la información detallada que ha facilitado. Hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos. Tomamos nota de que el Gobierno ha cumplido con diligencia las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados realizando esfuerzos incansables a tal fin. La Constitución reconoce y protege claramente los derechos humanos, y la legislación laboral de Camboya cumple las normas internacionales del trabajo. Tanto la Constitución como la legislación laboral prohíben expresamente el trabajo forzoso u obligatorio. El Gobierno camboyano vela por que no se impongan sanciones que conlleven trabajo obligatorio a las personas que expresen opiniones

políticas contrarias al sistema político del país. El Gobierno coopera activamente con la OIT y presenta oportunamente la información pertinente, lo que pone de relieve su actitud de cooperación y diálogo. Valoramos esto.

Creemos que el examen del caso debe centrarse en el cumplimiento del Convenio por Camboya, en lugar de inmiscuirse en los asuntos internos de un país, y mucho menos politizar cuestiones técnicas. Pedimos a que formule unas conclusiones basadas en un conocimiento exhaustivo y preciso de los hechos y que reflejen de forma objetiva y justa los progresos realizados por el Gobierno en la aplicación del Convenio y, por último, que adopte una decisión constructiva para evitar que las conclusiones interfieran en la soberanía, el ordenamiento jurídico y los asuntos internos del país.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno de Camboya que haya proporcionado información adicional a esta comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos. Tomamos nota de que la información proporcionada se refiere a la utilización de varias disposiciones de la legislación nacional que permiten imponer penas de prisión y sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por realizar actividades protegidas por el Convenio.

A pesar de esta información, seguimos profundamente preocupados por el hecho de que trabajadores, dirigentes sindicales y otros defensores de los derechos humanos sigan siendo encarcelados y sometidos a trabajos forzados por hacer valer los principios y derechos fundamentales, incluido el derecho de huelga. Observamos que la Comisión de Expertos deplora profundamente que se siga utilizando la legislación nacional para detener, enjuiciar y condenar a estas personas, lo que conduce a la imposición de penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio.

También nos preocupa profundamente que nueve miembros del LRSU fueran condenados, el 25 de mayo, por incitación a cometer un delito grave tras participar en una huelga pacífica en un casino que comenzó en diciembre de 2021, en virtud de los artículos 494 y 495 del Código Penal y del artículo 68 de la Ley de Prisiones, de 2011, y se vean obligados a realizar trabajo penitenciario.

Instamos al Gobierno a tomar medidas inmediatas para aplicar las recomendaciones recientes de los órganos de control de la OIT, concediendo prioridad a los ámbitos siguientes: en primer lugar, garantizar que no se impongan penas de prisión que conlleven trabajo forzoso por realizar pacíficamente actividades sindicales, como la participación en huelgas y protestas públicas, incluido el caso de la huelga del casino; y para ello, revisar y modificar el artículo 42 de la Ley de Partidos Políticos, así como los artículos 445, 437 *bis*, 494, 495, 522 y 523 del Código Penal, restringiendo claramente el ámbito de aplicación de estas disposiciones para que se apliquen únicamente a situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia, o suprimiendo las sanciones que conlleven trabajo forzoso para garantizar que su aplicación en la práctica no conduzca a la violación del Convenio.

Instamos al Gobierno de Camboya a que adopte todas las medidas necesarias para resolver estos problemas de larga data, en cumplimiento del Convenio. Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Camboya.

Miembro trabajador, Reino Unido - Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido con el apoyo de IndustriALL Global Union. El Convenio es esencial para impedir el trabajo forzoso u obligatorio como manera para reprimir a los críticos del Gobierno y castigar a los

sindicalistas por haber participado en huelgas. Observamos que las penas de prisión en Camboya, en la mayoría de los casos, conllevan trabajo forzoso. La amenaza de una pena de prisión, por lo tanto, es una amenaza de trabajo forzoso, y el uso de esa amenaza para restringir las actividades sindicales sigue siendo una violación del Convenio.

Se trataba de un caso de doble nota a pie de página que así consideró la Comisión en 2018, y se instó al Gobierno a adoptar medidas en la legislación y en la práctica para garantizar que no pudieran imponerse sanciones que conllevaban trabajo forzoso u obligatorio. A pesar de ello, el 11 de diciembre de ese año, seis dirigentes sindicales nacionales fueron condenados cada uno a dos años y medio de prisión de ejecución condicional por participar en huelgas para exigir salarios mínimos legales más altos en 2013. Fueron procesados en 2014 por múltiples cargos de comisión de actos de violencia, daños a la propiedad y obstrucción del tráfico, posteriormente cambiados por instigación, que abarcan un ámbito más amplio en virtud del artículo 28 del Código Penal. Estas condenas condicionales también incluían una multa colectiva de aproximadamente 6 800 dólares de los Estados Unidos, lo que les impidió participar de manera eficaz en huelgas y protestas laborales. El tribunal de apelación finalmente los absolvió el 28 de mayo de 2019.

Los empleadores han seguido un patrón similar de acoso judicial, presentando demandas penales con cargos penales, en virtud de los artículos 217, 218 y 411 del Código Penal, por su participación en huelgas salariales en el sector de la confección, entre 2013 y 2014. Este ha sido un problema significativo en el sector de la confección del país.

Por ejemplo, dos sindicalistas fueron condenados por violencia intencionada con circunstancias agravantes (artículos 217 y 218 del Código Penal), tras una huelga que tuvo lugar en 2013 en una empresa de confección. También ellos fueron objeto de condenas condicionales, en diciembre de 2018. Ese mismo mes, el tribunal retiró los cargos de violencia intencionada con circunstancias agravantes a nueve sindicalistas tras una huelga en 2014. Dos, sin embargo, fueron objeto de una condena condicional, que recurrieron en 2019.

Por último, nuevamente en la oleada de actividad punitiva que tuvo lugar en diciembre, siete sindicalistas, dos de los cuales pertenecían a la Coalición Sindical Democrática de Trabajadores de la Confección de Camboya (CCAWDU), fueron acusados de circunstancias agravantes (artículo 411 del Código Penal), tras apoyar a los trabajadores en huelga que exigían mejores condiciones laborales. Se les impuso otra condena condicional y una cuantiosa multa (8,5 millones dólares de los Estados Unidos). Una vez más, dada la naturaleza endeble de las acusaciones, los trabajadores recurrieron en 2019. Estas sanciones penales prevén penas de prisión de entre uno y cinco años y se utilizaron claramente para condenar a sindicalistas por su participación en huelgas, algo contemplado en el artículo 1, d) del Convenio. Por lo tanto, incluso las condenas condicionales sirven para intimidar a los trabajadores camboyanos y controlar su libertad para llevar a cabo sus actividades legítimas, incluida la participación en huelgas, con la amenaza de trabajo obligatorio, en virtud del artículo 68 de la Ley. Se trata de una clara violación del Convenio.

Miembro trabajadora, Italia - Hablo en nombre de los siguientes sindicatos italianos: Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y Unión Italiana del Trabajo (UIL). Los trabajadores italianos están preocupados por el encarcelamiento de sindicalistas y la escalada de acoso judicial contra activistas de la sociedad civil que defienden los derechos e intereses de las comunidades a las que representan.

El Gobierno de Camboya recurre cada vez más a las penas de prisión previstas en el Código Penal y otras leyes contra sindicalistas y activistas en situaciones contempladas en el

artículo 1 del Convenio. Por ejemplo, Sr. Tep Sopha, miembro de la Asociación de Agricultores para la Paz y el Desarrollo, fue condenado por delitos penales y obstrucción a los funcionarios públicos en una demanda interpuesta por el Ministerio de Medio Ambiente, porque estaba organizando a los agricultores en una protesta en Sihanoukville para disputar las tierras de conservación designadas, que son tradicionalmente las tierras natales de estos agricultores. El 23 de enero de 2019, fue condenado a un año de prisión.

El Sr. Seb Thon y otros diez miembros de la organización fueron demandados por un terrateniente por daños intencionados y agresiones durante una protesta de agricultores contra la apropiación de tierras, en diciembre de 2019. Se le impuso una condena condicional de un año de prisión y una multa. Su recurso presentado ante el tribunal no ha progresado desde 2020.

Tras el procesamiento del Sr. Rong Chhun, presidente de la CCU, en julio de 2020, por cargos de instigación por hacer una declaración pública sobre la pérdida de tierras por parte de los agricultores, el Ministerio del Interior y las autoridades policiales tomaron medidas para detener e imputar a diez activistas de la sociedad civil y de la juventud, en virtud de los artículos 494 y 495 del Código Penal. En noviembre de 2021, quedaron en libertad condicional. En 2021, cuatro activistas de una organización ecologista, Madre Naturaleza, fueron detenidos y acusados de insultar al Rey y de conspirar. En noviembre de 2022, un activista forestal fue condenado a cinco años de prisión en virtud del artículo 97 de la Ley de Silvicultura. En mayo de 2023, activistas por los derechos sobre la tierra de la Coalición de Comunidades Campesinas de Camboya fueron detenidos después de su taller interno de planificación de proyectos.

Instamos al Gobierno a que retire todos los cargos pendientes y a que deje de aplicar penas privativas de libertad que conllevan trabajo obligatorio y trabajo forzoso a sindicalistas y activistas que se limitan a ejercer sus derechos y libertades fundamentales.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Intervengo hoy aquí para plantear la cuestión relativa al arresto y a la detención arbitrarios de varios miembros de nuestra afiliada en Camboya, el LRSU. Los arrestos incluyeron a su presidenta, Sra. Chhim Sithar. Las detenciones se llevaron a cabo tras una huelga pacífica en oposición a los repetidos actos de acoso antisindical en su empresa de Phnom Penh. Se les castiga por participar en una huelga, en contra de lo dispuesto en el artículo 1, d) del Convenio.

En enero de 2022, varios relatores especiales de las Naciones Unidas denunciaron sus detenciones, constatando que «muchas de las detenciones de los huelguistas, en su mayoría mujeres, se llevaron a cabo de forma violenta y parecen contravenir la libertad sindical, de reunión y de expresión». Los activistas sindicales fueron acusados de lo que se denomina «instigación a cometer un delito grave», en virtud de los artículos 494 y 495 del Código Penal de Camboya. El anterior Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, había hecho un llamamiento al Primer Ministro del país «para que haga uso de sus facultades, a fin de garantizar la inmediata puesta en libertad de todos los trabajadores detenidos y la retirada de todos los cargos penales relacionados con su actividad sindical».

El mes pasado, un tribunal declaró culpables a nueve dirigentes del LRSU, entre los que se encontraba su presidenta, Sra. Chhim Sithar, condenada a dos años de prisión, de los que ya ha cumplido ocho meses. A otros cinco se les impusieron penas de un año y medio, y a tres se les impuso una condena condicional de un año de prisión. Como ha señalado anteriormente la Comisión de Expertos, las penas de prisión incluyen la imposición de trabajo forzoso.

Condenamos el encarcelamiento de nuestros miembros por su actividad sindical y la falta total de garantías procesales y del derecho a un juicio justo para defenderse de acusaciones infundadas. Nos hacemos eco de las palabras de la Comisión de Expertos, que ha constatado que «no ha habido ningún progreso en lo que respecta a la protección de la libertad de expresión en Camboya» y que «deplora profundamente que se sigan utilizando las disposiciones de la legislación nacional», incluido el Código Penal, «para procesar y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas o que manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo que conlleva penas de prisión que implican un trabajo penitenciario obligatorio».

Reiteramos las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, que en marzo de 2023 recordó que «nadie debe ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica, reuniones públicas o desfiles pacíficos», y pedimos al Gobierno que garantice que se retiren todos los cargos presentados contra dirigentes y miembros del LRSU por participar en una huelga pacífica. Instamos al Gobierno de Camboya a que ponga en libertad inmediatamente a la presidenta del LRSU, Sra. Chhim Sithar, y a todos los miembros del LRSU que están en prisión, y a que de hecho ponga en libertad a todas las personas que están encarceladas arbitrariamente.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores de Transporte (ITF) - El artículo 1, d) del Convenio prohíbe explícitamente el recurso a sanciones que conlleven cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas, a saber, sanciones que conllevan trabajo obligatorio por el mero hecho de organizar huelgas o de tomar parte en ellas. Sin embargo, las disposiciones del Código Penal que conllevan dichas sanciones se utilizan regularmente contra los sindicalistas por organizar huelgas y participar en las mismas de manera legítima.

Las condenas impuestas de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código Penal pueden conducir al trabajo obligatorio en virtud del artículo 68 de la Ley de Prisiones. Este no se refiere únicamente a la rehabilitación de los reclusos. El artículo 71 de la Ley de Prisiones permite a los directores de los centros penitenciarios celebrar contratos con particulares a fin de generar empleo para participar en programas penitenciarios de actividades industriales, artesanales y agrícolas, y celebrar contratos para vender los productos derivados de estos programas. Las entidades privadas pueden beneficiarse del trabajo penitenciario obligatorio. Esto constituye, de por sí, una violación del Convenio núm. 29. La tipificación como delito de la participación en huelgas con la posibilidad de realizar trabajo obligatorio se ve exacerbada por el acoso judicial continuo de los sindicalistas por parte de los empleadores y rompehuelgas, y por el ambiguo proceso de justicia penal. Las condenas que conllevan penas de trabajo obligatorio por tomar parte en huelgas también crean un entorno de intimidación y de miedo que perjudica la libertad sindical.

La Comisión de Expertos ha puesto de relieve los casos de los trabajadores del transporte, Sres. Van Narong y Pel Voeun, que fueron condenados por dimanación penal de conformidad con los artículos 311 y 312 del Código Penal y se les impuso una pena de seis meses de prisión. Es importante comprender los hechos de este caso para entender bien la situación. Tras una huelga llevada a cabo en 2015 por trabajadores de una importante empresa de autobuses, se detuvo a dos dirigentes sindicales después de que fueran atacados por miembros de una asociación de vehículos triciclo motorizados y de mototaxis. Fueron detenidos por falsos cargos de violencia intencional agravada y de obstrucción a los funcionarios públicos en virtud del Código Penal, pero puestos en libertad ulteriormente. La empresa de autobuses presentó una demanda alegando los mismos delitos tanto contra ellos dos como contra cuatro dirigentes de la CLC, que ni siquiera habían estado presentes durante la protesta. A

continuación, la empresa de autobuses, los rompehuelgas y detractores de los manifestantes interpusieron otras demandas, en las que estuvieron implicados un total de 46 sindicalistas. Dos de los sindicalistas en cuestión eran los Sres. Van Narong y Pel Voeun. Aunque el Gobierno indica que los dos están actualmente en libertad bajo fianza pendientes de apelación, esto solo les brinda una comodidad limitada, puesto que saben que pueden ser condenados por delitos que no cometieron que podrían conducir a trabajo penitenciario obligatorio.

Instamos a Camboya a cumplir el artículo 1, *d*) del Convenio y a poner fin a la imposición de sanciones que conllevan trabajo penitenciario obligatorio a los trabajadores que participan en huelgas.

Representante gubernamental - Mi delegación desea hacer extensivo nuestro agradecimiento a todos los oradores y delegados por sus intervenciones constructivas y sus perspicaces comentarios. Reafirmamos una vez más el compromiso inquebrantable de Camboya con el cumplimiento del Convenio en lo tocante a la abolición del trabajo forzoso en nuestro país. Contrariamente a las alegaciones de otras delegaciones, Camboya siempre se compromete a promover y proteger los derechos humanos. La libertad de reunión, la libertad sindical y la libertad de expresión para las personas y las sociedades civiles están garantizadas en el Reino, tal como están consagradas en la Constitución y en otros instrumentos internacionales. Como país que defiende continuamente el Estado de derecho, el fortalecimiento de la aplicación de la legislación es fundamental para nuestra buena gobernanza. Todo intento de describir de forma errónea las actividades encaminadas a hacer cumplir la ley como presión política socavaría el Estado de derecho. Así pues, estamos obligados a aclarar que ciertas personas, a las que se ha asociado con huelgas, fueron arrestadas no solamente por su participación en huelgas ilícitas, sino también porque sus actos perturbaron considerablemente el orden público y la seguridad, y vulneraron el derecho a la vida de otros, en particular en plena pandemia de COVID-19. En la actualidad, estos casos están pendientes de otros procedimientos judiciales ante los tribunales.

Afirmamos que el trabajo forzoso es totalmente incompatible con nuestros valores y no tiene cabida en el Reino. Hasta la fecha, no existen pruebas fundamentadas de que se recurra al trabajo penitenciario obligatorio como medida punitiva para las personas que expresan meramente sus opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al orden establecido, o que participan en huelgas en Camboya. Por consiguiente, en ausencia de pruebas de trabajo forzoso cuestionamos que el nuestro sea un caso de doble nota a pie de página. De hecho, el trabajo penitenciario es fundamentalmente un proceso de rehabilitación encaminado a facilitar la reinserción de los reclusos en la sociedad y su reincorporación al mercado de trabajo. De conformidad con la Ley de Prisiones, se puede pedir a las personas condenadas «de bajo riesgo» que poseen las capacidades físicas requeridas que efectúen trabajos como parte de la rutina diaria del centro penitenciario, o que realicen tareas en beneficio de la comunidad o participen en programas penitenciarios de actividades industriales, artesanales y agrícolas. Dicho empleo no se asigna por motivo de la oposición política, la defensa de los derechos humanos o la actividad periodística del recluso, y se aplican diligentemente medidas de seguridad. Sin embargo, lamentamos observar que algunos delegados han tratado de explotar y politizar esta discusión en favor de un grupo de personas que fueron enjuiciadas por conspirar para derrocar al Gobierno legítimamente electo. En este caso, nos sentimos obligados a subrayar que dicho delito va más allá de la delincuencia; se trata de una afronta directa contra las personas y contra la esencia de la democracia. En efecto, un delito es un delito y no puede justificarse por otras aspiraciones. Todos los cargos se imponen en respuesta a violaciones constitucionales y penales, no por motivos políticos o inventados.

En lo que respecta a la libertad de expresión y de prensa, estas siguen existiendo en el Reino y son dinámicas. El medio de comunicación que perdió su licencia incumplió de una manera flagrante el código deontológico de los periodistas al propagar noticias falsas. Así, el movimiento contra un medio de comunicación no profesional no socava la libertad de prensa dinámica o la libertad de expresión en el Reino, sino que contribuye a fortalecer la profesión periodística. En efecto, no es sorprendente que algunos delegados estén contemplando y analizando formas y maneras de vigilar a Camboya, entre otras cosas simplemente porque celebraremos elecciones generales en julio este año. No tienen vergüenza, ni siquiera de incumplir normas y prácticas, para demonizar a nuestro Gobierno. Ciertas cuestiones, como la disolución de un partido político, la descalificación de un partido político de cara a su participación en las elecciones de julio, y el medio de comunicación que perdió su licencia, no están contemplados en los puntos del orden del día de hoy o en el Convenio. Por consiguiente, recordamos a los delegados que la politización no solo oculta el diálogo productivo, sino que también amenaza la integridad y el mandato de esta comisión.

Para concluir, mi delegación quisiera hacer extensivo nuestro más sincero agradecimiento a la Comisión por su observación, y a todos los Estados miembros de la ASEAN, a los distinguidos delegados, a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, y a otros participantes por sus inestimables intervenciones y por el apoyo brindado a Camboya a lo largo de este proceso.

Miembros empleadores - Damos las gracias a los distintos oradores que han tomado la palabra y, en particular, al Gobierno de Camboya, por sus intervenciones y la información que han proporcionado. Recordamos a la Comisión que se trata de un convenio fundamental, que, por lo tanto, requiere una consideración especial por parte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores de la OIT. Nuestra posición en este caso coincide con las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores se oponen a cualquier forma de limitación ilegal de la libertad de expresión y de los derechos fundamentales conexos. Sin embargo, reiteramos nuestro punto anterior, a saber, que antes de formular conclusiones es necesario investigar todas las circunstancias, y de ahí la petición de más información sobre cuestiones como el encarcelamiento de varias personas. Teniendo en cuenta todo esto, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno de Camboya adopte medidas inmediatas y eficaces para:

- garantizar que las personas que expresen opiniones políticas o contrarias al sistema establecido no sean castigadas con sanciones que conlleven trabajo obligatorio, en contra de lo dispuesto en el artículo 1, a) del Convenio, y que la aplicación de las disposiciones legislativas no conduzca en la práctica a la imposición de sanciones a los trabajadores por el mero hecho de organizar huelgas o participar pacíficamente en ellas, en contra de lo dispuesto en el artículo 1, d) del Convenio;
- revisar la redacción de los artículos pertinentes del Código Penal y de la Ley de Partidos Políticos, restringiendo su ámbito de aplicación a las situaciones que impliquen el uso de violencia, o la incitación a la violencia, o derogando las sanciones que conlleven trabajo obligatorio;
- proporcionar copias de las enmiendas de 2018 al Código Penal, que tipifican como delito las críticas al Rey, así como información sobre la aplicación práctica de las disposiciones pertinentes del Código Penal y de la Ley de Partidos Políticos, y
- suministrar una copia de la decisión judicial relativa a la detención y el procesamiento de los cuatro dirigentes sindicales acusados de haber organizado una huelga ilegal.

Por último, tomando nota de la falta de avances en materia de protección a la libertad de expresión y de que aún no se ha solicitado la asistencia técnica de la OIT, exhortamos una vez más al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para contribuir a la aplicación de esas recomendaciones. Contamos con que el Gobierno proporcione la información solicitada antes del 1.º de septiembre de este año, y adopte oportunamente las medidas indicadas por esta comisión.

Miembros trabajadores - Lamentamos que se hayan realizado críticas sobre la decisión independiente e imparcial de la Comisión de Expertos, de conformidad con su mandato, de seleccionar el caso de Camboya para una doble nota a pie de página sobre la base de los criterios objetivos que se recuerdan en el párrafo 144 de su informe. La Comisión de Expertos también explica las razones de la selección de este caso como caso de doble nota a pie de página.

También hemos oído intentos de justificar la persecución y el encarcelamiento de sindicalistas haciendo referencia a disposiciones del Código Penal. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores desea insistir en la cautela que hay que tener al remitirse a la legislación penal nacional para justificar la persecución y el encarcelamiento de miembros de organizaciones de trabajadores y de empleadores por el mero hecho de haber ejercido sus derechos y libertades civiles establecidos en el Convenio.

Las violaciones del Convenio por el Gobierno de Camboya ya fueron debatidas por la Comisión en 2018. El contexto más general de violaciones flagrantes de las libertades públicas, incluidas las libertades sindicales, suscita desde hace tiempo una profunda preocupación en el Grupo de los Trabajadores.

Durante nuestro debate hemos constatado que la situación en el país no ha mejorado, sino todo lo contrario. Lamentablemente, nos vemos obligados a repetir la mayoría de nuestras recomendaciones al Gobierno de Camboya. En 2018, Camboya ya fue objeto de una doble nota a pie de página, lo que refuerza aún más nuestra preocupación por la gravedad de la situación.

Más recientemente, en 2021, la Comisión también examinó la aplicación del Convenio núm. 87 por Camboya. Tras dicho examen, en 2022, se organizó una misión de contactos directos. Los problemas examinados en esa ocasión están estrechamente relacionados con el examen del cumplimiento del Convenio por parte de Camboya, por lo que pedimos al Gobierno de Camboya que dé efecto a las recomendaciones formuladas por dicha misión.

El Gobierno tiene hoy la obligación de comprometerse a adoptar todas las medidas legislativas necesarias para que las condenas a trabajo forzoso no se impongan con el fin de silenciar y censurar la expresión pacífica de opiniones políticas. El derecho de reunión es el medio a través del cual los ciudadanos pueden intentar garantizar la difusión y aceptación de sus opiniones y, por lo tanto, también debe protegerse.

Además, el artículo 1, d) del Convenio prohíbe hacer uso del trabajo obligatorio como castigo por haber organizado huelgas o haber participado pacíficamente en ellas. El Gobierno debe garantizar que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima libre de intimidación y de violencia. Todas las personas que han sido encarceladas por ejercer su derecho a la libertad de expresión y de reunión deben ser puestas en libertad de inmediato y sin condiciones. Deben abandonarse los procesamientos y las condenas dictadas. Estos asuntos también son objeto de una queja presentada al Comité de Libertad Sindical, que publicó su informe en marzo de 2023. Pedimos al Gobierno que aplique las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

También se necesitan reformas institucionales para garantizar la independencia e imparcialidad del Poder Judicial. La libertad de expresión y de reunión pacífica, la libertad

sindical y la protección contra las detenciones arbitrarias deben garantizarse como salvaguardia contra la imposición de trabajo forzoso como consecuencia del ejercicio de esos derechos. Ello exige el firme compromiso de emprender amplias reformas de determinadas leyes que manifiestamente no se ajustan al Convenio.

En particular, se revisarán las siguientes disposiciones legislativas para ponerlas en plena conformidad con los requisitos del Convenio:

- el artículo 42 de la Ley de Partidos Políticos, en su versión modificada en 2017, en virtud del cual se castigan con penas de prisión de hasta un año diversos delitos relacionados con la administración o gestión de un partido político que haya sido disuelto, o cuyas actividades hayan sido suspendidas por un tribunal, o cuyo registro haya sido denegado;
- los artículos 494 y 495 sobre la incitación a perturbar la seguridad pública mediante discursos, escritos, imágenes o cualquier otra comunicación audiovisual en público o para el público;
- el artículo 522 sobre la publicación de comentarios destinados a coaccionar ilegalmente a las autoridades judiciales;
- el artículo 523 del Código Penal de 2009 sobre el descrédito de las decisiones judiciales;
- los artículos 305 a 309 sobre difamación pública e injurias, y
- los artículos 445 y 437 *bis* del Código Penal relativos a la injurias y las críticas contra el Rey.

La libertad de expresión y de reunión, el derecho a la acción colectiva y el derecho a no ser sometidos a trabajos forzosos u obligatorios son cuestiones de gran importancia para los trabajadores, así como para los valores de la OIT en su conjunto.

Por consiguiente, el Gobierno debe colaborar con la OIT para dar pleno efecto al Convenio. Una doble nota a pie de página significa que la Comisión de Expertos está sumamente preocupada. Los miembros trabajadores se han referido a este respecto al artículo 68 de la Ley de Prisiones, en virtud del cual los detenidos considerados físicamente aptos deben ser asignados a trabajos penitenciarios diarios, y han expresado su oposición a la petición de que se supriman del acta los comentarios sobre la Ley de Sindicatos y el proyecto de ley sobre el salario mínimo.

Invitamos al Gobierno de Camboya a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para la aplicación de todas estas recomendaciones. Habida cuenta de la gravedad de la situación, también pedimos al Gobierno que acepte la visita de una misión tripartita de alto nivel.

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 deploró profundamente la utilización continua de las disposiciones de la legislación nacional, incluido el Código Penal, para enjuiciar y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, o para castigar a quienes participan en huelgas, lo que conduce a la imposición de penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio.

La Comisión expresó su profunda preocupación por la detención y el encarcelamiento de sindicalistas y otras personas por ejercer sus libertades civiles y expresar opiniones políticas distintas a las del Gobierno.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas eficaces y en un plazo determinado para:

- garantizar que se respete plenamente el derecho a tener o expresar opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido sin que pese la amenaza de sanciones que conlleven trabajo obligatorio;
- asegurar que la aplicación de las disposiciones legislativas no contravenga lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio a través de la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio;
- derogar o modificar, en consulta con los interlocutores sociales, las disposiciones pertinentes del Código Penal y de la Ley sobre Partidos Políticos que prevean y conduzcan a penas que conlleven trabajo obligatorio, con el fin de ponerlos en conformidad con el Convenio;
- poner en libertad, de inmediato y sin condiciones, 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, a las que se castigó por haber participado en huelgas;
- garantizar el acceso a recursos judiciales efectivos para las víctimas de trabajo obligatorio en violación del Convenio;
- aplicar las recomendaciones relacionadas con el Convenio formuladas por la misión de contactos directos que tuvo lugar en marzo-abril de 2022 en el marco del Convenio núm. 87, y
- elaborar un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, para aplicar estas recomendaciones sin demora. garantizar que se respete plenamente el derecho a tener o expresar opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido sin que pese la amenaza de sanciones que conlleven trabajo obligatorio.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione, antes del 1.º de septiembre de 2023, toda información pertinente solicitada por la Comisión de Expertos, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar todas las recomendaciones de la Comisión.

Camerún (ratificación: 1970)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 1 del Convenio. Aplicación de una política activa del empleo. El Gobierno tiene el honor de informar a la Comisión de la Conferencia de que la política nacional de empleo ya ha sido elaborada con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y se ha presentado a la autoridad competente para su adopción. Además, precisa que mantendrá informada a la Comisión sobre cualquier novedad al respecto. Se comunicará una copia de dicha política tan pronto como se adopte.

Artículo 1, párrafo 3. Coordinación de la política educativa con la política de empleo. Para solucionar las dificultades que plantea alinear la política educativa con la política de empleo, el Estado ha puesto en marcha una serie de iniciativas en este ámbito con el objetivo de desarrollar una mano de obra cualificada para diversos sectores laborales y reforzar la cultura tecnológica. En lo que respecta a la enseñanza secundaria, durante el curso 2021-2022, esta enseñanza se enriqueció con 11 nuevos cursos en dos establecimientos: el instituto técnico de Nsam, en Yaundé, y el instituto técnico de Maroua, en el Extremo Norte. Los nuevos cursos en cuestión son la ofimática, la informática de gestión, la panadería y pastelería, la transformación cárnica, la pintura, la estenotipia, la cerámica y la escultura, el textil y la tintorería, la fiscalidad y la industria del curtido y del cuero. Como método de aprendizaje, la administración de educación secundaria ha optado por los cursos que alternan la enseñanza teórica con la experiencia práctica en una empresa o taller profesional. Estos cursos se han elegido para responder a las necesidades del mercado laboral y permitirán a los estudiantes formados beneficiarse de una mayor empleabilidad. A nivel superior, el Gobierno ha creado universidades estatales en las diez regiones del territorio nacional, como la Universidad de Bertoua, creada por Decreto núm. 2022/003 de 5 de enero de 2022, y la Universidad de Ebolawa creada por Decreto núm. 2022/009 de 6 de enero de 2022. Estos centros de enseñanza superior abarcan varios ámbitos profesionales, como el cine y las artes audiovisuales, las artes plásticas y la historia del arte, la arquitectura y el urbanismo, y la acuicultura: gestión de sistemas acuáticos y gestión de la pesca. Además, el Ministerio de Empleo y Formación Profesional ha establecido y autorizado varios centros de formación profesional en las diez regiones. En cuanto a la consulta con los interlocutores sociales en el proceso de elaboración y aplicación de los proyectos de ley y de la política educativa, cabe señalar que las administraciones sectoriales interesadas elaboran dichos proyectos de ley e implican a los ministerios y administraciones públicas correspondientes, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a cualquier otro agente interesado. Como ejemplos podemos citar: el Comité Interministerial de Seguimiento del Empleo y el grupo de trabajo tripartito del Plan Nacional de Acción para el Empleo de los Jóvenes (PANEJ), creado en el Ministerio de Empleo y Formación Profesional. El Programa de Trabajo Decente por País (2023-2026) que se está ultimando, se ha elaborado con la participación activa de los mandantes tripartitos.

Economía informal: Impacto de las medidas adoptadas para la transición de la economía informal a la economía formal. El Gobierno señala a la atención de la Comisión que las medidas adoptadas por el Estado para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal han dado resultados positivos, en particular: 1) la promoción del trabajo por cuenta propia. Según las estadísticas del Ministerio de la Pequeña y Mediana Empresa, de la Economía Social y de la Artesanía (MINPMEESA) recogidas en su anuario estadístico de 2022, en 2021, se registraron 15 591 empresas en el Centro de Formalización de Creación de Empresas (CFCE).

La mayor parte de estas empresas son empresas individuales que operan en el sector terciario; 2) mejor acceso a un mecanismo de financiación: con la migración a la economía formal, muchas pequeñas y medianas empresas se han beneficiado de la financiación del Estado o de organizaciones internacionales. Se trata, por ejemplo, del sector agrícola y ganadero, que ocupa un lugar privilegiado en las previsiones de crecimiento y desarrollo del país. Este sector se ha beneficiado del apoyo del Programa de promoción del emprendimiento agropastoral de los jóvenes (PEA-jóvenes), que ha concedido financiación a más de 2 600 jóvenes y creado más de 10 000 puestos de trabajo en seis años, y 3) aprovechar los nuevos nichos económicos, ricos en oportunidades de empleo y favorecedores de la cohesión (economía verde y digital). A través del Comité directivo del programa de promoción de los empleos verdes, el Gobierno ha fijado el objetivo de ayudar a promover estos empleos para proteger a los jóvenes del desempleo. El Camerún cuenta con un centenar de microempresas que operan en sectores vinculados a la economía verde, como la reforestación, el saneamiento, la agricultura sostenible y la recogida y reciclaje de residuos, entre otros. En el marco de la aplicación del Programa de Promoción del Empleo Verde en el Camerún, en 2021, unas 51 mujeres microempresarias de Yaundé 2 y Douala 4, víctimas de las crisis sanitarias, se beneficiaron de una subvención para ampliar las actividades de promoción de esta economía y crear empleos decentes. Otros sectores, como las tecnologías de la información y la comunicación y la economía digital, generan a diario numerosos empleos a través de grandes empresas de telecomunicaciones como Orange y MTN Camerún, el comercio electrónico y las nuevas profesiones comerciales (*community manager*, *influencer* y *marketing digital*).

Artículo 2. Recopilación y utilización de datos sobre el empleo. Dos organismos se encargan de recopilar información sobre el empleo: el Observatorio Nacional del Empleo y la Formación Profesional (ONEFOP) y el Fondo Nacional del Empleo (FNE). El ONEFOP lleva a cabo una serie de actividades que contribuyen a proporcionar datos sobre el empleo: elaboración de informes sobre empleo y formación, anuarios estadísticos sobre el mercado de trabajo, notas sobre las perspectivas de empleo, y realización de diversos estudios específicos, incluidos estudios sobre nichos de empleo. El FNE ha puesto en marcha una serie de programas destinados a reducir el desempleo. Se trata del Programa de apoyo al desarrollo del empleo rural que proporciona a los beneficiarios formación sobre métodos de explotación, recursos materiales y financieros, así como apoyo a la gestión y venta de productos; del Programa de Empleo para Titulados Superiores, un programa de prácticas previas al empleo destinado a proporcionar a los jóvenes titulados una experiencia práctica (que mejora su currículum) para facilitar su integración en el circuito de producción; del Programa de apoyo a la inserción de los diplomados de la enseñanza superior, en colaboración con el Ministerio de Enseñanza Superior, cuyo objetivo es apoyar la inserción profesional de los diplomados de la enseñanza superior, y del Programa FNE/PME, con financiación especial del Jefe del Estado, para promover el autoempleo y las microempresas entre los jóvenes. Este programa está gestionado por la colaboración entre el FNE y el MINPMEESA; y de Orientación profesional en el ámbito público, que es un programa de información para la búsqueda de empleo dirigido al público en general, en particular a los jóvenes, que se lleva a cabo en lugares públicos (subprefecturas, ayuntamientos, jefaturas, etc.).

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de las políticas de empleo. El Gobierno tiene el placer de señalar a la atención de la Comisión que, como se ha mencionado anteriormente, se realizaron consultas con los interlocutores sociales a fin de elaborar la política nacional de empleo. No obstante, ha tomado nota de la recomendación de la Comisión de Expertos de implicar en las próximas fases a los representantes de los trabajadores rurales y de la economía informal.

Discusión por la Comisión

Presidente - El siguiente asunto en nuestro orden del día de hoy es el del Camerún sobre el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Invito a tomar la palabra al representante del Gobierno del Camerún.

Representante gubernamental - Gracias por dar al Gobierno del Camerún la oportunidad, aun habiendo presentado información por escrito, de dirigirse a la Comisión.

El Camerún ratificó el Convenio núm. 122 el 25 de mayo de 1970 y, desde esa fecha, se ha comprometido a poner su marco institucional, legislativo y reglamentario en conformidad con las disposiciones del Convenio. En lo que respecta al marco institucional, el Jefe del Estado creó, mediante Decreto núm. 2004/320, de 8 de diciembre de 2004, el Ministerio de Empleo y Formación Profesional, encargado, entre otras cosas, de la elaboración de la política del empleo, la defensa y la promoción del empleo, la orientación y la colocación de la mano de obra, y de muchas otras cosas. A nivel operativo, el Estado ha creado estructuras para la aplicación de la política nacional de empleo, como el FNE, brazo principal del Estado para la promoción del empleo que se encarga principalmente de la intermediación entre quienes buscan un empleo y las empresas que lo ofrecen, y el Proyecto integrado de apoyo a quienes actúan en el sector informal (PIAASI), consagrado específicamente de los jóvenes que están activos en la economía sumergida.

Además de estas acciones para promover el empleo, el Gobierno ha elaborado el PANEJ, cuyos principales objetivos, definidos como ejes, son: i) garantizar la promoción del empleo; ii) promover un marco macroeconómico para el empleo; iii) promover el empleo en el medio rural; iv) promover el retorno de los jóvenes de la diáspora para el empleo, y v) asegurar el equilibrio de género al tiempo que se protege a los grupos vulnerables para acceder al empleo. Todas estas acciones y muchas otras demuestran que, aunque la política nacional de empleo está en proceso de adopción en nuestro país, evidentemente está llevando a cabo las actividades del documento de política nacional de empleo. En el plano legislativo y reglamentario, el Camerún ha promulgado la Ley sobre la Formación Profesional así como todos los decretos de su aplicación. Toda esta información fue transmitida a la Comisión de Expertos así como a en nuestra correspondencia anterior.

Volviendo concretamente a las preguntas de la Comisión de Expertos, en lo referente al artículo 1 del Convenio núm. 122 cabe destacar, como muy bien ha señalado la Comisión, que el proceso de elaboración de la política nacional de empleo está muy avanzado, y que solo queda su formalización oficial. Este proyecto se ha elaborado con la ayuda de todos los participantes en el mercado de trabajo, y dicho texto se comunicará a la Oficina en cuanto se publique oficialmente.

Por lo que se refiere al párrafo 3 del artículo 1 del Convenio, relativo a la coordinación de la política de educación con la política del empleo, en el marco de la coordinación de la política educativa con la política del empleo, el Estado ha emprendido varias iniciativas en este ámbito con el fin de que los distintos sectores del empleo puedan contar con mano de obra cualificada. Además, esta coordinación no solo facilita que los estudiantes tengan un mejor conocimiento de las tendencias del mercado de trabajo, sino también la identificación de las necesidades de mano de obra de las empresas para mejorar la formulación y orientación de las materias de formación. Para facilitar el aprendizaje, la autoridad a la que compete la educación secundaria ha optado por una formación en la que se alterna la enseñanza teórica con la experiencia práctica en una empresa o un taller profesional. Estas especialidades se han elegido en función de las necesidades del mercado de trabajo y permitirán a los alumnos formados ser más competitivos en dicho mercado. En cuanto a la enseñanza superior, cabe destacar que el

Gobierno ha creado universidades estatales en las diez regiones del territorio nacional, como la Universidad de Bertoua, creada por Decreto núm. 2022/003, de 5 de enero de 2022, y la Universidad de Ebolawa, creada por Decreto núm. 2022/009, de 6 de enero de 2022. Estos centros de enseñanza superior ya abarcan diversos campos profesionales, como el cine, el sector audiovisual, las artes plásticas, la historia del arte, la arquitectura y el urbanismo, la acuicultura, la gestión de los sistemas acuáticos, la gestión de la pesca y muchos otros. Además, se han creado varios centros de excelencia para la formación profesional en diversas regiones del país.

Por lo que se refiere a la participación de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración y aplicación de los proyectos legislativos y de política de educación, las administraciones sectoriales interesadas elaboran dichos proyectos y animan a contribuir a los ministerios y administraciones públicas competentes, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y a los demás sectores interesados. A título ilustrativo, podemos citar de nuevo el Comité Interministerial de Seguimiento del Empleo, el Grupo de Trabajo Tripartito del PANEJ, creado por el Gobierno, el Programa de apoyo al autoempleo y a la microempresa (PAME), el Programa de apoyo al retorno de los inmigrantes (PARIC), el «Urban Special Employ and Program» (USEP) y el Programa por país de promoción del trabajo decente, actualmente en fase de finalización, por no citar más que esos. Cabe señalar, no obstante, que se seguirá sensibilizando a todas las administraciones en la importancia del tripartismo y la consulta previa de los interlocutores sociales sobre todas las cuestiones relativas al trabajo, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

En lo concerniente a la economía informal, en particular el impacto de las medidas adoptadas para facilitar la transición desde esa economía a la economía formal, el Gobierno desea señalar a los miembros de la Comisión que las medidas adoptadas por el Estado del Camerún para facilitar la mencionada transición han dado resultados positivos, en particular la promoción del autoempleo. Según las estadísticas del Ministerio de la Pequeña y Mediana Empresa, de la Economía Social y de la Artesanía contenidas en su anuario estadístico de 2022, en 2021 se registraron 15 591 empresas en el CFCE. La mayoría de ellas eran empresas individuales que operaban en el sector terciario. Respecto de la mejora del acceso a un mecanismo de financiamiento, hemos de decir que con la migración a la economía formal, varias pequeñas y medianas empresas se han beneficiado del financiamiento del Estado o de organismos internacionales. Se trata por ejemplo del sector agrícola y de la ganadería, que ocupa un lugar privilegiado en las previsiones de crecimiento y desarrollo del país. Este sector ha tenido un acompañamiento a través del Programa de promoción del emprendimiento agropastoral de los jóvenes (PEA-jóvenes), que le ha beneficiado financiando a más de 2 600 jóvenes y que ha creado más de 10 000 empleos en seis años. También se trata de poner en valor nuevos nichos económicos, ricos en oportunidades de empleo, y aportar cohesión: la economía verde y digital.

Por lo que respecta al artículo 2 del Convenio en lo que concierne a la recogida y utilización de datos sobre el empleo, dos estructuras se encargan de la recogida de información sobre el empleo y de la intermediación. Se trata del ONEFOP y del FNE. El ONEFOP lleva a cabo una serie de actividades que contribuyen a proporcionar datos sobre el empleo: la elaboración de balances empleo-formación; la producción de anuarios estadísticos sobre el mercado de trabajo; notas coyunturales sobre el empleo, y la realización de diversos estudios específicos, por ejemplo sobre nichos generadores de empleo. En cuanto al FNE, este ha puesto en marcha varios programas para contribuir a reducir el desempleo. Se trata del Programa de apoyo al desarrollo del empleo rural, que proporciona a los beneficiarios formación en métodos de

explotación, medios materiales y financieros y apoyo a la gestión y la venta de productos; el Programa de empleo diplomado, un programa de prácticas previas al empleo cuyo fin es mejorar el currículum de los jóvenes diplomados que carecen de experiencia práctica con el fin de facilitar su integración en el circuito de producción; el Programa de apoyo a la integración de diplomados de la enseñanza superior; el Programa de apoyo a la integración y la reinserción de personas vulnerables, dirigido a todas las personas vulnerables; y, por último, la Orientación profesional en el medio público.

Con respecto al artículo 3 del Convenio sobre la participación de los interlocutores sociales en la formulación y ejecución de las políticas de empleo, el Gobierno reiteró que se había consultado a todas las partes interesadas del mercado de trabajo durante la formulación de la política nacional de empleo. No obstante, ha tomado nota de la recomendación de la Comisión de Expertos de hacer partícipes también a los representantes de los trabajadores rurales y de la economía informal en las próximas fases.

Para concluir, el Gobierno del Camerún sigue estando decidido a aplicar los convenios de la OIT. Consciente de que el desconocimiento de estos instrumentos supone un freno al desarrollo del país, desde 2018 ha emprendido la difusión de los textos ratificados entre todos los agentes y administraciones a quienes incumbe su aplicación. El objetivo principal de esta actividad permanente es dar a conocer los textos mencionados. Esta actividad se está llevando a cabo, para lo que solicitamos, como siempre ha sido el caso, el apoyo técnico de la Oficina Internacional del Trabajo.

Miembros trabajadores - Estamos debatiendo por primera vez la aplicación por el Gobierno del Camerún del Convenio núm. 122. Este tiene por objeto estimular el crecimiento económico y el desarrollo, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y superar el desempleo y el subempleo, sobre la base de la aplicación de una política activa destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Se trata de asegurar que haya trabajo para todos los que estén disponibles y lo busquen, que dicho trabajo sea lo más productivo posible, que haya libertad para escoger empleo y todas las posibilidades para que el trabajador adquiera la formación necesaria y utilice la formación y las facultades que posea para ocupar el empleo que le convenga, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

En virtud del artículo 3 del Convenio, los Gobiernos tienen la obligación de velar por que en su aplicación se consulte a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en particular, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, en relación con la política del empleo, con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y de lograr su plena cooperación en la formulación y la obtención del apoyo a dichas políticas.

Los miembros trabajadores señalan que el Camerún ratificó este convenio en 1970 y que la Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre la aplicación por el Gobierno de este convenio en 2006, 2007, 2015, 2017 y 2022. Las observaciones de la Comisión de Expertos, en el presente informe, revelan importantes lagunas en la aplicación del Convenio por parte del Gobierno.

Los miembros trabajadores toman nota de que recientemente el Gobierno ha emprendido un proceso de reformas estructurales y de políticas macroeconómicas, fijadas en su Estrategia Nacional de Desarrollo 2020-2030, poniendo especial atención en el sector rural, la agricultura y la economía social. Como parte de la promoción del autoempleo, el Gobierno también adoptó la Ley Marco núm. 2019/004 por la que se rige la economía social en el Camerún. Observamos además que, en virtud de la Ley núm. 2018/010, se creó el Consejo

Nacional de Orientación y Formación Profesional con el fin de supervisar y evaluar la aplicación de la política y las estrategias de formación profesional. La Ley también establece que el Estado garantizará la pertinencia, calidad y adaptación permanente de la formación profesional a las realidades económicas y socioculturales del país así como al entorno internacional. Si bien toman nota de estas leyes y estrategias, los miembros trabajadores lamentan sin embargo que el Gobierno del Camerún no haya adoptado todavía una política nacional de empleo que, como subrayó la Comisión de Expertos, constituye la obligación principal del Convenio. Más concretamente, observamos que en mayo de 2017 se elaboraron los pilares estratégicos de la política nacional de empleo con el apoyo técnico y financiero de la OIT, que fueron validados por el comité interministerial encargado del seguimiento del empleo en el Camerún. Sin embargo, seis años después el Gobierno no ha tomado ninguna otra medida para declarar y llevar a cabo una política nacional de empleo en armonía con lo que prescribe el Convenio.

Los miembros trabajadores recuerdan que, para cumplir con el Convenio núm. 122, los Gobiernos deben demostrar su compromiso de que el empleo sea pleno, productivo y libremente elegido declarando y aplicando una política nacional de empleo que debería reflejar una visión concertada y coherente de los objetivos de empleo del país y poner medios concretos para alcanzarlos. La ausencia de una política nacional de empleo declarada provoca inevitablemente una falta de coherencia y coordinación en las distintas iniciativas adoptadas por el Gobierno. Este es un punto clave resaltado por la Comisión de Expertos, que planteó la cuestión de que la organización de la formación profesional sea consistente en tanto que parte de la planificación nacional o regional, con el fin de superar la dificultad de coordinar la política de educación y formación con la política del empleo. A este respecto, los miembros trabajadores toman nota de la indicación del Gobierno de que ha creado 11 nuevos cursos de formación profesional técnica y ha abierto universidades en diez regiones del país. Acogemos con satisfacción estas iniciativas. Sin embargo, debemos recordar que sin una política nacional de empleo que fije el rumbo y las ambiciones, se corre el riesgo de que estas iniciativas aisladas queden desconectadas y no cumplan los objetivos del Convenio. El Gobierno debe finalizar el desarrollo de la política nacional de empleo, en plena consulta con los interlocutores sociales, y empezar a aplicarla sin demora. Con referencia a la recopilación y utilización de datos a que se refiere la Comisión de Expertos, hacemos hincapié en que la política nacional de empleo y sus medidas de aplicación deberían basarse en información y datos estadísticos recopilados periódicamente a fin de poder hacer el seguimiento de los progresos y la evaluación de la política.

Además, los miembros trabajadores toman nota en particular de las medidas adoptadas por el Gobierno del Camerún para proporcionar facilitación y apoyo a los trabajadores de la economía informal, con inclusión de medidas para facilitar el registro de empresas con la creación de los CFCE, la mejora del acceso a los mecanismos de financiación, incluso en el sector agrícola, y el desarrollo de nuevos sectores económicos como las economías verde y digital. Acogemos con especial satisfacción los esfuerzos del Gobierno del Camerún encaminados a facilitar la transición del sector informal al formal, sobre todo teniendo en cuenta la abrumadora prevalencia de aquel en la economía del país. Las estadísticas más recientes de la OIT indican que la economía informal representa el 50 por ciento del producto interior bruto y emplea a casi el 90 por ciento de la población activa. Los miembros trabajadores alientan al Gobierno a que mantenga e intensifique sus esfuerzos para crear empleos decentes y proporcionar una protección adecuada a los trabajadores de la economía informal. Estas medidas deberían formar parte de un enfoque más amplio y quedar recogidas en la política nacional de empleo.

Además, el Gobierno del Camerún debería adoptar, en el marco de la política nacional de empleo, medidas y programas para fomentar la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo, reducir el desempleo y promover su integración a largo plazo en el mercado de trabajo.

Por último, los miembros trabajadores señalan que persiste el déficit de diálogo social en la elaboración y aplicación de los programas y estrategias relacionados con el empleo. Por ejemplo, organizaciones sindicales representativas no fueron consultadas sobre la Ley Marco núm. 2019/004 que regula la economía social, ni forman parte del Consejo Nacional de Orientación y Formación Profesional. También hay una falta de representatividad en los sectores de actividad y no existe ningún foro de reflexión intersindical. El diálogo social y el respeto del papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores dan sentido a la aplicación de las obligaciones del presente convenio. Debemos subrayar, como hizo la Comisión de Expertos en sus comentarios, la importancia de entablar consultas significativas con los interlocutores sociales en relación con el desarrollo y la aplicación de una política nacional de empleo. Deberán abordarse, con el apoyo y la orientación de la OIT, cuestiones muy serias como las del desempleo juvenil, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, las relacionadas con las unidades de economía social y solidaria, la identificación de las cadenas de valor prioritarias y otras. El Gobierno debería adoptar medidas para garantizar la plena participación y consulta de los interlocutores sociales en las políticas de empleo, de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran agradecer al Gobierno del Camerún la información oral y escrita presentada sobre este caso. La Comisión examina por primera vez la aplicación del Convenio núm. 122 por el Gobierno del Camerún, que ratificó este convenio de gobernanza en 1970. La Comisión de Expertos formuló observaciones sobre este caso en cinco ocasiones, en 2006, 2007, 2015, 2017 y 2022. En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos planteó cuestiones en cinco ámbitos. El primero es la aplicación de una política activa del empleo: el artículo 1 del Convenio prescribe que todo Miembro que lo ratifique deberá «formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido». La Comisión de Expertos tomó nota de diversos textos legislativos en el ámbito del empleo, en particular los que regulan la economía social. La Comisión de Expertos también tomó nota de que, con la asistencia técnica y financiera de la OIT, el Gobierno había desarrollado también en mayo de 2017 componentes estratégicos de la política nacional de empleo, que fueron aprobados por el comité interministerial encargado del seguimiento del empleo en el Camerún. La Comisión de Expertos también tomó nota de una serie de reformas estructurales y políticas macroeconómicas, establecidas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 del Camerún, que se recoge en los documentos de política de desarrollo del Camerún para los próximos diez años. Al tiempo que tiene en cuenta los esfuerzos del Gobierno, la Comisión de Expertos le instó a demostrar su cumplimiento del artículo 1 del Convenio mediante la declaración y la aplicación de una política nacional de empleo para la promoción del empleo y del trabajo decente. Posteriormente, el Gobierno ha presentado información y hoy ha confirmado en esta sede que, efectivamente, se ha elaborado un proyecto de política nacional de empleo en consulta con sus interlocutores sociales y que se ha presentado a la autoridad competente para su aprobación. El Gobierno también enviará a la Comisión de Expertos el texto de esa política una vez haya sido aprobada. Si bien saludan la respuesta del Gobierno de que se ha desarrollado una política nacional de empleo en consulta con sus interlocutores sociales, los miembros empleadores desean subrayar la importancia de presentar oportunamente la información a la Comisión de Expertos para permitir la debida evaluación del cumplimiento por parte de un Gobierno de sus obligaciones en virtud de un convenio ratificado. En

consecuencia, los miembros empleadores quisieran instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que finalice un proyecto de política nacional de empleo y obtenga de la autoridad competente la aprobación necesaria, y, una vez hecho, a que comparta el texto del mismo con la Oficina y la Comisión de Expertos.

En cuanto a la coordinación de la política de educación y formación con la política del empleo, el Gobierno había destacado anteriormente la Ley núm. 2018/010, de 11 de julio de 2018, como parte de su estrategia de empleo. Esta ley prevé la creación del Consejo Nacional de Orientación y Formación Profesional, encargado del seguimiento y la evaluación de la aplicación de la política y las estrategias de formación profesional, y las modalidades de su aplicación se establecen mediante ocho textos reglamentarios firmados. La Ley dispone que la formación profesional se rige por los principios del tripartismo entre el Estado, el empleador y el trabajador y obliga al Estado a velar por que la formación profesional responda a las necesidades expresadas por los grupos socio-profesionales con el fin de minimizar el desajuste entre formación y empleo. La Ley también insta al Estado a garantizar la pertinencia, la calidad y la adaptación continua de la formación profesional a las realidades económicas y socioculturales nacionales, así como al entorno internacional. En su respuesta posterior, el Gobierno ha destacado varias iniciativas emprendidas en el ámbito de la coordinación de la política de educación y formación con la política del empleo, así como la participación de los interlocutores sociales en el proceso. Una vez más, los miembros empleadores recuerdan al Gobierno la importancia de presentar a tiempo la información a la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores quedan a la espera de la evaluación que haga la Comisión de Expertos de la información facilitada.

Con respecto a la economía informal, la Comisión de Expertos observó que el Gobierno ha puesto en marcha iniciativas para reducir el tamaño y la expansión del sector informal, como la del establecimiento de los CFCE y Centros de Gestión Autorizados para limitar o abordar los obstáculos para la incorporación al sector formal. La información del Gobierno destaca el crecimiento del autoempleo y de las pequeñas empresas, incluso en los ámbitos de la agricultura, la economía verde y la tecnología de la información y la comunicación, habiéndose registrado en los CFCE unas 15 591 empresas en 2021, según datos estadísticos del Ministerio de la Pequeña y Mediana Empresa, de la Economía Social y de la Artesanía.

Por lo que respecta a la recopilación y utilización de datos sobre el empleo, se pidió al Gobierno que precisara las medidas de política activa de empleo adoptadas a raíz de la creación de los distintos organismos encargados de recopilar información sobre el empleo, y que indicara en qué medida y de qué manera se utiliza la información sobre el mercado de trabajo como base para el establecimiento de la nueva política del empleo. A este respecto, los miembros empleadores toman nota de la información facilitada por el Gobierno, en particular sobre el ONEFOP y el FNE, dos instituciones que desempeñan un papel importante en el suministro de datos sobre el empleo. No obstante, los miembros empleadores instan una vez más al Gobierno a que, en el futuro, facilite con tiempo la información solicitada para que la Comisión de Expertos pueda evaluar el cumplimiento.

Por último, en lo que se refiere a la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo y la aplicación de las políticas de empleo, la Comisión de Expertos tomó nota de las quejas sobre la insuficiente participación de los interlocutores sociales, por ejemplo, la ausencia de sindicatos en el Consejo Nacional de Orientación y de Formación Profesional, la falta de representatividad en los sectores de actividad y la inexistencia de un foro de reflexión intersindical. Dada la importancia de un enfoque inclusivo en el desarrollo y la aplicación de las políticas de empleo, la Comisión de Expertos pidió nuevamente al Gobierno que proporcionara información sobre la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo

y la aplicación de la política nacional de empleo y que adoptara todas las medidas necesarias para facilitar la consulta con los representantes de los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales y los de la economía informal, al elaborar y aplicar la política del empleo. En su respuesta, el Gobierno declara que se consultó a los interlocutores sociales al redactar la política nacional de empleo y se compromete a contar con los trabajadores de la economía informal en las futuras iteraciones de la política. Una vez más, los miembros empleadores subrayan la importancia de presentar con tiempo la información a la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Camerún - Nuestro continente y nuestro país tienen una población joven y en pleno crecimiento, lo que representa una oportunidad cuando se gestiona bien y podría suponer un problema si se ignora o se gestiona al azar. Los jóvenes necesitan empleos decentes para obtener ingresos legítimos a fin de satisfacer sus necesidades y las de sus familiares y de ser útiles al conjunto de la sociedad a través de su participación y su contribución a la economía nacional. Ya vemos cómo algunos jóvenes reaccionan ante la frustración y la desesperación que generan el subempleo y el desempleo. Muchos se ven empujados por la presión familiar a abrazar la delincuencia o a contratar a contrabandistas para que les ayuden a salir de su país, a veces sin contar con que los costes pueden ser peligrosos y mortales.

El reverso de la moneda es que la creación de empleo remunerado ayudaría a nuestra economía a beneficiarse de las energías, ideas, capacidades, conocimientos y entusiasmo de los jóvenes. Por eso no hemos cesado de pedir a nuestro Gobierno que desarrolle y aplique una política del empleo imaginativa a corto, medio y largo plazo, respaldada por programas concretos. Es bueno que el Gobierno haya atendido nuestra llamada a que adoptara tal política. Pero para su elaboración, lamentablemente, ha procedido de otra forma. Nos preguntamos si se trataba de un intento deliberado de hacer fracasar la política o de una simple cortina de humo para que pareciera que había movimiento sin haberlo.

Como ha señalado acertadamente la Comisión de Expertos, los sindicatos, pese a nuestra insistencia, solo hemos sido consultados sobre una parte del proceso de elaboración de la política. Es difícil imaginar cómo podríamos participar en su aplicación. Movía nuestra insistencia el afán patriótico de contribuir al desarrollo de una política del empleo amplia y eficaz basada en nuestro conocimiento de las realidades del mercado de trabajo camerunés. Para hacer ver la autenticidad de nuestro interés y voluntad de participar, no quisimos perturbar la puesta en marcha de los proyectos en el marco de la política. Sin embargo, una vez determinados los proyectos, pedimos que se presentaran a la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo para que pudiéramos aportar nuestras opiniones y sugerencias. Desgraciadamente, el documento ni ha sido validado ni refrendado por los gabinetes del Primer Ministro y del Presidente de la República. Que nuestro Gobierno actúe de la manera más paternalista es problemático, inútil e insostenible.

En cuanto a la Ley núm. 2018/010, de 11 de julio de 2018, que regula la formación profesional, y la Ley Marco núm. 2019/004, de 25 de abril de 2019, que establece un marco para la economía social en el Camerún, aún deben ser adoptadas por la Comisión Consultiva de Trabajo. El Decreto núm. 2020/001, por el que se reestructura el funcionamiento de la red de unidades de economía social, tampoco se ha debatido a fondo todavía por los órganos consultivos y legislativos competentes. Esta actitud de no querer abrazar de manera consciente y desinteresada la celebración de consultas va en contra de la ratificación por el Camerún del Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita.

En el mismo orden de ideas, la Confederación sindical organizada del Camerún considera que nuestra política y nuestros programas de empleo tienen componentes bien financiados

de desarrollo de competencias y capacidades. Hemos insistido y seguiremos insistiendo en que la difusión de los programas en cuanto a localización y beneficiarios es esencial para garantizar que se beneficien de ellos las zonas rurales y los hogares desfavorecidos. A este respecto, nos entusiasma el proceso en curso de elaboración de una norma para el aprendizaje. También es esencial que se ofrezcan redes de seguridad social para asegurar la mejor culminación de los programas de competencias y de refuerzo de las capacidades.

Asistimos a un aumento constante de la tasa de acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Una política del empleo inclusiva y solidaria debe tener en cuenta la participación equitativa de las mujeres, adoptando formas y medios para reducir y eliminar los obstáculos a la participación efectiva de las mujeres en el mercado de trabajo.

La pandemia de COVID-19 ha hecho aún más urgente que nuestro país aumente la inversión en conocimientos, educación e infraestructuras digitales. La densidad de internet y de las telecomunicaciones en el Camerún sigue siendo baja y es susceptible de una mejora consciente y progresiva. Nuestra política del empleo debe tener en cuenta las perspectivas de la digitalización. Está claro que nuestro Gobierno se beneficiará de la ayuda para mejorar y aplicar una política nacional de empleo eficaz, inclusiva y colaborativa, basada en las necesidades. La OIT también debe velar por que esta política vaya acompañada de resultados claros y mensurables y cuente con mecanismos de seguimiento y evaluación.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación del Gobierno del Camerún, con relación al cumplimiento del Convenio. Hemos tomado nota de que el Gobierno cuenta con estructuras sólidas para la aplicación de la política nacional de empleo, tales como el Fondo nacional de empleo, el Proyecto de apoyo integrado para actores del sector informal, el PANEJ, entre otros, que demuestran que el Gobierno está llevando a cabo una buena política sobre la materia que contempla el Convenio.

El Gobierno de la República Bolivariana Venezuela se complace al constatar que la Comisión de Expertos, en su informe de 2023, hace referencia, entre otros particulares, a los pilares estratégicos de la política nacional del empleo en el Camerún, elaborados con el apoyo técnico y financiero de la OIT. Valoramos que el Camerún cuente con la Ley de Formación Profesional y los decretos de aplicación pertinentes, y que, como lo ha informado el Gobierno, está muy avanzada la elaboración de la política nacional de empleo, cuyo proyecto contó con la participación de los interlocutores sociales, y solo resta su formalización oficial. Asimismo, resulta muy positivo que el Gobierno del Camerún aplique medidas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, brindando financiamiento a pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela confía en que las conclusiones de esta comisión serán objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno del Camerún siga avanzando y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio, valiéndose de la consulta con los interlocutores sociales y la asistencia técnica de la OIT que resulte necesaria.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - En una era en la que la información es poder, es crucial para el desarrollo sostenible y el crecimiento integrador comprender el papel de los datos y las estadísticas para dar forma a políticas de empleo eficaces. La Organización Internacional del Trabajo ha proporcionado una orientación inestimable a través de sus convenios y recomendaciones. Dos instrumentos pertinentes de la OIT en este contexto son el Convenio núm. 122 y el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160).

El Convenio núm. 122 subraya la importancia de políticas de empleo globales e integradas que promuevan el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Destaca la necesidad de que las políticas se basen en datos y análisis precisos y actualizados. Este convenio reconoce que los datos y las estadísticas fiables son los componentes básicos de políticas de empleo eficaces, ya que permiten a los Gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas identificar las tendencias del mercado de trabajo, evaluar los retos e idear intervenciones específicas.

Además, el Convenio núm. 160 subraya la importancia de disponer de estadísticas del trabajo de alta calidad para la formulación fundamentada de políticas. Subraya la necesidad de que los países desarrollen sistemas estadísticos sólidos que recojan una amplia gama de información relacionada con el trabajo, por ejemplo, niveles de empleo, tasas de desempleo, salarios, condiciones de trabajo y más. Estos datos permiten a los responsables políticos supervisar los avances, identificar las disparidades y diseñar intervenciones basadas en pruebas para abordar los retos del mercado de trabajo.

En el contexto específico del Camerún, aprovechar el poder de los datos y las estadísticas es crucial para una formulación fundamentada de las políticas de empleo. Al dar prioridad a la recopilación, el análisis y la utilización de los datos del mercado de trabajo, el Camerún puede abordar con eficacia los retos del empleo a los que se enfrenta y promover oportunidades de trabajo decente para todos sus ciudadanos. Además, la importancia de los datos y las estadísticas en la política del empleo está en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. El ODS 17, que se centra en las alianzas para lograr los objetivos, hace hincapié en la importancia de disponer de datos fiables, actualizados y desglosados en los que descansa la toma de decisiones basada en pruebas.

En los Estados Unidos, el movimiento sindical ha constatado la importancia de disponer de datos actualizados y precisos sobre el mercado de trabajo que fundamenten no solo la política gubernamental, sino también nuestros esfuerzos por organizar a los trabajadores y mejorar las normas en varios sectores. Por ejemplo, tanto las empresas como los sindicatos confían en los datos elaborados por nuestra Oficina de Estadísticas Laborales, que incluye varios indicadores clave relacionados con la actividad del mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, la evolución de los precios y la productividad de la economía de los Estados Unidos. Además, aplaudimos que la Administración Biden utilice estos datos para realizar inversiones históricas que han generado crecimiento económico y creación de buenos empleos en todo el país.

Para concluir, animamos al Gobierno del Camerún a que atienda la recomendación de la Comisión de Expertos de tomar las medidas necesarias para finalizar la elaboración de la nueva política nacional de empleo basada en datos, en consulta con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - El Gobierno de China agradece al representante gubernamental su introducción. Hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos y tomamos nota de que el Gobierno del Camerún ha proporcionado información adicional sobre este caso. En la actualidad, el Gobierno está actuando en la formulación de la política del empleo, introduciendo una serie de medidas en el ámbito de la educación, mejorando las cualificaciones de los trabajadores, promoviendo enérgicamente la transición de la economía informal a la economía formal, recopilando y utilizando activamente datos sobre el empleo y consultando a los interlocutores sociales en la formulación de la política del empleo. Según estadísticas oficiales, en 2021 hay 15 591 empresas inscritas en los CFCE.

El Gobierno de China opina que, al examinar los casos de países, la Comisión debería prestar plena atención a la información fidedigna facilitada por los Gobiernos, tener en cuenta las circunstancias nacionales básicas de los Estados Miembros, escuchar ampliamente las voluntades de todas las partes interesadas y llegar a una conclusión justa y convincente sobre la base de una evaluación exhaustiva y objetiva. Apoyamos al Gobierno del Camerún para que siga avanzando en su labor sobre la base de la plena consulta con los interlocutores sociales y alentamos a la OIT a que preste la asistencia técnica necesaria al Camerún en la formulación de políticas de empleo y formación profesional y recopile datos sobre el empleo.

Miembro trabajadora, Italia - La Comisión de Expertos tomó nota de las disposiciones de la Ley núm. 2018/010, en particular de su artículo 8, 1) y 2), según las cuales la formación profesional se rige por los principios del tripartismo entre el Estado, los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, en su memoria, el Gobierno no indicó de qué modo asegura el Estado que haya coherencia en la organización de la formación profesional en el marco de la planificación nacional o regional para superar la dificultad de coordinar la política de educación y formación con la política del empleo.

En esta era marcada por los rápidos avances tecnológicos y las cambiantes circunstancias económicas, es imperativo que demos prioridad a la educación y al desarrollo de competencias como impulsores esenciales de oportunidades de empleo sostenibles e inclusivas. El Convenio de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), hace hincapié en la necesidad de crear oportunidades para el aprendizaje permanente, asegurando que las personas tengan acceso a educación y formación de calidad a lo largo de toda su carrera. La Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), también subraya la importancia de promover la formación de competencias y la empleabilidad. El ODS 4 se centra explícitamente en la educación de calidad, con el fin de garantizar una educación inclusiva y equitativa para todos. El objetivo 8 hace hincapié en el trabajo decente y el crecimiento económico, destacando la necesidad de promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible mediante el empleo productivo y el trabajo decente para todos. La educación y el desarrollo de competencias desempeñan un papel fundamental en la consecución de estos ODS. Al invertir en educación, dotamos a las personas de los conocimientos y competencias necesarios para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo. Una mano de obra bien formada y cualificada contribuye a una mayor productividad, innovación y competitividad, impulsando el crecimiento económico y el desarrollo. La educación y el desarrollo de competencias también contribuyen a reducir las desigualdades al ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su origen o circunstancias. Al garantizar el acceso a una educación y formación de calidad, empoderamos a grupos marginados, como los de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades, para participar plenamente en el mercado de trabajo. Además, la educación y el desarrollo de competencias mejoran la empleabilidad y la resiliencia de las personas ante los avances tecnológicos y la automatización. A medida que evolucionan las industrias y cambian los requisitos de los puestos de trabajo, se hace esencial el aprendizaje permanente. Dotar a las personas de la capacidad de adquirir nuevas competencias y adaptarse a las tecnologías emergentes garantiza que se les pueda seguir empleando y puedan sortear con éxito las transiciones del mercado de trabajo.

Para ser eficaces, las políticas de empleo deben dar prioridad a la inversión en educación pública y desarrollo de competencias a todos los niveles, desde la educación infantil hasta las oportunidades de aprendizaje permanente. En colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones educativas, los gobiernos deben crear un entorno propicio para la educación y el desarrollo de competencias. Esto comprende la

elaboración de estrategias nacionales globales, la asignación de recursos suficientes y el fortalecimiento de las asociaciones para promover programas de educación y formación pertinentes y de alta calidad. Para ello, las políticas de empleo también deben fomentar una colaboración más estrecha entre las instituciones educativas y los sectores de actividad. Los trabajadores italianos instan al Gobierno del Camerún a colaborar con sus interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de políticas nacionales de empleo que promuevan la educación y el desarrollo de competencias.

Miembro gubernamental, Argelia - El Gobierno de Argelia da su apoyo a los elementos aportados por la representante gubernamental del Camerún en sus comentarios sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del Convenio. Viene a cuento subrayar la importancia de las políticas activas de empleo destinadas a reducir el desempleo estructural, el subempleo y las disfunciones del mercado de trabajo y a aumentar el empleo facilitando las transiciones hacia el empleo formal en el mercado de trabajo, políticas que procuran también la formación y la reactivación económica y abren vías de acceso al mercado de trabajo a las personas especialmente vulnerables, en particular los jóvenes, a través de programas de ayuda a la inserción profesional. En este contexto, el Gobierno de Argelia se congratula de la voluntad y el compromiso constantes del Gobierno del Camerún, con la asistencia de la OIT, de comprometerse constructivamente de cara a cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 122. Tomamos nota positivamente de los esfuerzos del Gobierno que, desde hace unos años, tienden a diversificar la economía, y alentamos el desarrollo de sectores como los de las pequeñas y medianas empresas, la innovación y la agricultura. Las empresas son las principales creadoras de crecimiento y empleo, por lo que saludamos los esfuerzos del Gobierno de contribuir al apoyo de la creación de actividades, en particular a través de los CFCE y de medidas de apoyo a la competitividad de las empresas, pero también a través de la creación del Consejo Nacional de Orientación y Formación Profesional, encargado de supervisar y evaluar la aplicación de las políticas y estrategias de formación profesional, en consonancia con las necesidades del mercado de trabajo. Estas medidas permitirán, a medio plazo, desarrollar y adaptar las competencias a las exigencias del mercado y favorecer la empleabilidad de los solicitantes de empleo y de los trabajadores. Además, se han realizado esfuerzos para mejorar la difusión y la accesibilidad de las estadísticas y para mejorar la comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo a través del ONEFOP y del FNE.

El Gobierno de Argelia reconoce y acoge con satisfacción los progresos realizados por el Camerún en la reducción del desempleo y la promoción del empleo digno. El reto consiste ahora en mejorar la coordinación y la concertación para formalizar la política nacional de empleo con los interlocutores sociales más representativos y garantizar que se aborden con coherencia los retos económicos y sociales a escala nacional y local. También nos gustaría reiterar la necesidad de tratar este caso individual de manera constructiva, transparente, inclusiva y objetiva. En conclusión, esperamos que la OIT siga prestando el apoyo técnico necesario al Gobierno del Camerún y tenga en cuenta los retos a los que se enfrenta.

Miembro trabajador, Kenya - Del Informe de la Comisión de Expertos se desprende que el Gobierno del Camerún elaboró y adoptó las siguientes políticas: i) la Ley Marco núm. 2019/004, de 25 de abril de 2019, de promoción del trabajo por cuenta propia, y la adopción del decreto correspondiente; ii) la adopción, el 3 de enero de 2020, del Decreto núm. 2020/0001 sobre la reestructuración y el funcionamiento del trabajo en la red de las unidades de la economía social; iii) el desarrollo de los pilares estratégicos de la política nacional de empleo con el apoyo técnico y financiero de la OIT, que fue validado por un comité interministerial responsable del seguimiento del empleo en el Camerún en mayo de 2017, y iv) un proceso de reformas estructurales y de políticas macroeconómicas, según lo establecido

en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 del Camerún. La Estrategia se refleja en los documentos de política de desarrollo del Camerún para los diez próximos años.

Lo anterior suena bien pero, con todo, la Comisión de Expertos observó que no se ha avanzado mucho en el cumplimiento del principal requisito del Convenio, a saber, formular y llevar a cabo una política nacional de empleo para fomentar el empleo y el trabajo decente. No cabe duda de que estas políticas no están cumpliendo los objetivos del trabajo decente. Una de las razones del informe es la ausencia de consultas por parte del Gobierno. Los sindicatos declararon en el informe no haber sido consultados de conformidad con el Convenio núm. 144. Otra razón importante por la que no se está atendiendo en su totalidad el Convenio podría ser la financiación inadecuada del Ministerio de Trabajo, encargado de la aplicación del mismo.

Sin embargo, el Camerún ratificó el Convenio núm. 144 el 1.º de junio de 2018 y el Convenio está en vigor. El Convenio impone al Gobierno la obligación de celebrar consultas con sus interlocutores sociales en todas las cuestiones de trabajo y empleo en la medida en que afecten a sus Miembros. La ausencia de consultas supone un incumplimiento del Convenio y provoca desconfianza entre los interlocutores sociales. Por buena que pudiera ser una política, está abocada al fracaso si no cuenta con la aceptación de los beneficiarios. El enfoque de imponer desde arriba ha fracasado en la mayoría de los países. Insto al Gobierno del Camerún a que consulte urgentemente a sus interlocutores sociales y a las partes interesadas pertinentes con vistas a finalizar el desarrollo de la nueva política nacional de empleo. El Gobierno del Camerún tiene la opción de inspirarse parcialmente en nuestros homólogos, como Kenya, incorporando las relaciones del trabajo y promulgando una nueva legislación que garantice que las cuestiones del trabajo decente, las condiciones de trabajo equitativas y el diálogo social se traten como aspectos fundamentales para los trabajadores del Camerún. Por último, el país también puede recibir ayuda financiera y técnica de la OIT para abordar la plena aplicación del Convenio.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal desea agradecer a la representante gubernamental del Camerún sus respuestas a las preocupaciones expresadas en el Informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno del Senegal acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por el Camerún para dar pleno efecto al Convenio, a saber: i) la creación de un Ministerio de Empleo y Formación Profesional; ii) la creación de estructuras para promover el empleo; iii) la adopción de medidas para facilitar la transición de la economía informal a la formal, y iv) la recopilación y utilización de datos sobre el empleo.

Al tiempo que reafirma su adhesión a los ideales y objetivos universales de la OIT y la necesidad de que cada Estado Miembro garantice el respeto de los derechos y obligaciones que se derivan de los convenios ratificados, el Gobierno del Senegal insta al Gobierno del Camerún a seguir adelante con los progresos realizados y los importantes recursos desplegados para mejorar su legislación y su práctica nacionales mediante reformas consensuadas que garanticen la estabilidad económica y social. Así, el Gobierno del Senegal invita al Gobierno del Camerún a reforzar la cooperación con la OIT y, en caso necesario, a solicitar su asistencia técnica con miras a dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio.

Miembro trabajador, Uganda - Quisiera subrayar la importancia capital de la política del empleo en el mundo del trabajo temporal. También deseo tomar nota del Informe de la Comisión de Expertos según el cual hace falta que el Camerún desarrolle una política nacional de empleo que responda a sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT.

A lo largo de los años, la OIT ha formulado un conjunto de convenios y recomendaciones que hacen que los principios que orientan a los Estados Miembros en el desarrollo y aplicación de políticas de empleo sean eficaces. Estos instrumentos describen aspectos esenciales del

empleo, como los derechos de los trabajadores, la creación de empleo, la protección social y la gobernanza del mercado de trabajo. La política del empleo desempeña un papel fundamental en la configuración de los mercados de trabajo, la promoción del trabajo decente y la consecución del progreso social y económico. Destaca una serie de medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo, aumentar las oportunidades de empleo, reducir el desempleo y abordar las disparidades del mercado de trabajo. Por lo tanto, una política del empleo bien diseñada tiene un marco y puede hacer que los países respondan eficazmente a los retos y oportunidades que plantean la globalización, los avances tecnológicos y la evolución de la dinámica del mercado de trabajo.

Los convenios y recomendaciones de la OIT establecen principios cruciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente. Las normas fundamentales del trabajo, como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la no discriminación en el empleo, sirven de fundamento de políticas de empleo inclusivas y equitativas. Por ejemplo, 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), garantizan la libertad de los trabajadores para constituir sindicatos y afiliarse a ellos, así como para participar en negociaciones colectivas.

Además, la aplicación de las políticas desempeña un papel crucial en el estímulo de la creación de empleo y el crecimiento económico sostenible. Debe centrarse en promover el espíritu de emprendimiento, apoyar a la pequeña y mediana empresa y facilitar la transición del mercado de trabajo. También ayuda a abordar el desempleo y el subempleo; las políticas de empleo deben incluir políticas activas del mercado de trabajo. Estas políticas engloban medidas como el desarrollo de competencias, los programas de formación, los servicios de colocación y el apoyo a los ingresos durante los periodos de desempleo. Las políticas integrales de empleo deben contener medidas de protección social para garantizar el bienestar de los trabajadores, la seguridad de sus ingresos y su resiliencia frente a conmociones y riesgos de la economía. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), proporcionan marcos sólidos para establecer sistemas universales de protección social que cubran a todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal. La igualdad de género es también un aspecto crucial al que debe darse prioridad en las políticas de empleo. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), resaltan la necesidad de eliminar las disparidades salariales y la discriminación por motivos de género. Además, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), pide políticas de empleo con perspectiva de género en las zonas en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos que reconozcan los singulares problemas que afrontan las mujeres en tales contextos.

Dado el carácter transitorio del mercado de trabajo y el impacto de la globalización, la cooperación internacional desempeña un papel crucial en la configuración de la aplicación efectiva de las políticas de empleo. Por lo tanto, los Estados Miembros deberían colaborar compartiendo las mejores prácticas, la asistencia técnica y las iniciativas de desarrollo de capacidades para reforzar los marcos de sus políticas de empleo. En conclusión, quiero instar firmemente al Gobierno del Camerún a que reconozca la importancia crítica de la política del empleo en el mundo del trabajo actual y a que colabore con sus interlocutores sociales, tal como exige el Convenio, para establecer una política del empleo aceptable.

Miembro gubernamental, Burkina Faso - El Gobierno del Camerún ha sido convocado por nuestra comisión a propósito de la aplicación del Convenio núm. 122, convenio prioritario que ratificó el 25 de mayo de 1970. La promoción del empleo es uno de los cuatro objetivos estratégicos establecidos en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, dada su importancia en la lucha contra la pobreza en nuestros países. Asegurar el empleo pleno, productivo y libremente elegido en nuestros países es una garantía segura para la promoción de la justicia social, piedra angular de la Organización Internacional del Trabajo. Nuestro país sigue firmemente comprometido con la promoción de esta justicia social como pilar para la promoción del trabajo decente y no escatimará esfuerzos para apoyar a cualquier Estado Miembro en tal empresa.

Según la información facilitada por el Gobierno del Camerún, recientemente las más altas autoridades del país se han esforzado por elaborar una política nacional de empleo en consulta con los interlocutores sociales, como prevén las disposiciones pertinentes del Convenio. Las autoridades competentes adoptarán próximamente esta política nacional. El Gobierno también se ha esforzado por poner esta política en armonía con la política educativa, de conformidad con el espíritu del Convenio. Además, recientemente se han emprendido una serie de iniciativas y acciones para asegurar la transición de la economía informal a la formal y disponer de mano de obra de calidad con vistas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Conviene reconocer aquí que la armonización de la política nacional de empleo con la política de formación profesional y de educación plantea en nuestros países enormes dificultades por el gran predominio de la economía informal.

Con todo, a la vista de los elementos de información facilitados, el Gobierno de Burkina Faso acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por el Camerún y le alienta vivamente a mantener esa dinámica teniendo también en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos. En consecuencia, el Gobierno de Burkina Faso ruega a la Oficina Internacional del Trabajo que acompañe las acciones ya emprendidas e invita a los demás interlocutores a apoyar los distintos procesos iniciados. En vista de lo anterior, nuestra Comisión debe dar muestras de comprensión y objetividad a la hora de adoptar conclusiones sobre este caso individual.

Interpretación de la lengua árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Agradezco al Gobierno del Camerún sus esfuerzos por aplicar el Convenio y las reformas legislativas. El Gobierno ha elaborado, con la participación de los interlocutores sociales, una política nacional de empleo que ha sido presentada a la autoridad competente para su aprobación. El Gobierno también ha trabajado para coordinar las políticas de educación y de trabajo, adoptando iniciativas para vincular las políticas de enseñanza y de empleo con el fin de aportar mano de obra cualificada a los distintos sectores y reforzar la cultura tecnológica. Con el respaldo del Gobierno, la autoridad responsable de la enseñanza secundaria ha optado por la formación en alternancia, que consiste en alternar la enseñanza teórica con las prácticas en empresas o talleres profesionales para responder a las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno también ha creado universidades estatales en las diez regiones del país. También ha puesto en marcha, en cooperación con el Ministerio de Enseñanza Superior, un programa de apoyo a los titulados de dicha enseñanza para facilitar su inserción profesional.

Nos felicitamos de las medidas adoptadas por el Gobierno del Camerún que han dado frutos en la transición de la economía informal a la formal, y del establecimiento de nuevos sectores económicos que ofrecen oportunidades de trabajo en la economía verde y digital. Animamos al Gobierno a reforzar, en el marco del Comité de Dirección competente, la creación de empleos verdes para proteger a la juventud camerunesa del desempleo.

En conclusión, acogemos con satisfacción los esfuerzos y las iniciativas del Gobierno del Camerún para aplicar las disposiciones del Convenio, y esperamos que la Comisión tenga en cuenta los esfuerzos del Camerún.

Miembro gubernamental, Gabón - El Gobierno del Gabón expresa su apoyo a la respuesta del Gobierno del Camerún a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la formalización oficial por la República del Camerún de su política nacional de empleo, de conformidad con las disposiciones del Convenio. Al igual que el Camerún, el Gabón ratificó el Convenio núm. 122 en octubre de 2009. En 2017 elaboró una política nacional de empleo que fue adoptada por el Consejo de Ministros un año después, en abril de 2018. Esta política nacional de empleo, elaborada de conformidad con el artículo 1 del Convenio, fue el resultado de un largo proceso de consulta y diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales con apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo. Por lo tanto, desde la experiencia adquirida durante este proceso, y teniendo también en cuenta los esfuerzos realizados para lograrlo, apreciamos en su justa medida los progresos ya realizados por el Gobierno del Camerún con miras a finalizar la redacción de su política nacional de empleo.

A tal efecto, el objeto de nuestra intervención en nombre del Gabón es animar a la República del Camerún a proseguir e intensificar las numerosas e importantes acciones ya emprendidas para la formalización oficial de esta política. Convencida de la buena fe y la determinación del Gobierno camerunés en culminar el proceso en curso mediante la adopción por las instancias autorizadas del documento ya validado por los mandantes tripartitos, no puedo sino pedir por ello a la Comisión que, en su tratamiento del caso de este país sobre esta cuestión, preste especial atención y comprensión por los esfuerzos emprendidos. Por ello, el Gobierno del Gabón ruega a la Oficina Internacional del Trabajo y a los demás socios en el desarrollo un apoyo multiforme a fin de que alcance los objetivos de su política nacional de empleo, de conformidad con las disposiciones del Convenio.

Representante gubernamental - El Gobierno del Camerún desea expresar su profundo agradecimiento a todos los delegados tripartitos por sus declaraciones y observaciones constructivas y contradictorias, que han enriquecido el debate de hoy. Cito a Lisa Alther, autora de éxito, que dijo: «La inteligencia de una persona se refleja en el número de opiniones contradictorias que puede tener sobre un tema». Hemos tomado buena nota de todas las contribuciones emanadas de este debate, en particular la de finalizar la formulación de la política nacional de empleo, la de transmitir dentro de plazo la información a la Comisión de Expertos, la relativa a la inclusividad y muchas otras. El Gobierno del Camerún desea reafirmar su compromiso de aplicar, en derecho y en la práctica, las disposiciones del Convenio. Tenemos en cuenta la totalidad de las valiosas y útiles observaciones y contribuciones hechas, así como los ánimos recibidos durante este debate, y trabajaremos para adecuar nuestros textos y leyes a las disposiciones del Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores dan las gracias a los diferentes oradores que hicieron uso de la palabra y en especial al representante del Gobierno del Camerún por sus intervenciones y la información que han proporcionado. Teniendo en cuenta la información presentada y el debate de hoy, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno del Camerún en primer lugar que mantenga al día a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en la aprobación del proyecto de política nacional de empleo y que presente el texto de dicha política a la Comisión en cuanto haya sido aprobada por la autoridad competente. En segundo lugar, que implique a los interlocutores sociales y a otras partes interesadas, como los trabajadores informales, en el desarrollo y la aplicación de futuras iteraciones de la política nacional de empleo. En tercer lugar, que en el futuro presente a su debido tiempo la información solicitada para que la Comisión de Expertos pueda evaluar el

cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno. Por último, instamos al Gobierno a que, en caso necesario, pida asistencia técnica a la OIT para facilitar sus obligaciones en materia de presentación de memorias.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores agradecen al Gobierno del Camerún sus comentarios y aclaraciones. Agradecemos también a todos los oradores sus intervenciones. Tomamos nota de las estrategias establecidas por el Gobierno para fomentar el desarrollo e impulsar la educación y la formación. En vista de la prevalencia del sector informal en la economía del país, acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por apoyar a los trabajadores de este sector y facilitar la transición al sector formal. Sin embargo, nos vemos obligados a señalar que es necesario hacer más para que el Gobierno cumpla el Convenio. Recordamos que este prescribe que todo Miembro debería formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Dicha política debe ser inclusiva y de alcance general. Debería diseñarse, adoptarse y aplicarse en correlación con otras políticas sociales y económicas teniendo plenamente en cuenta la situación del mercado de trabajo y el impacto que cualquier política de este tipo tendrá, por ejemplo, en la creación de empleo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente. Lamentablemente, desde 2017 el Gobierno no ha tomado ninguna medida para adoptar y aplicar una política nacional de empleo integral, como requiere el Convenio. Además, observamos que, al elaborar estas estrategias, el Gobierno no celebró consultas plenas con los representantes de los trabajadores, como prescribe el artículo 3 del Convenio.

Por consiguiente, los miembros trabajadores piden al Gobierno que adopte medidas que aseguren que la política nacional de empleo sea finamente adoptada mediante consultas plenas con los interlocutores sociales y sin más demora. Con referencia a los comentarios de la Comisión de Expertos, la política debería contener medidas específicas para: i) facilitar la transición de los trabajadores del sector informal al sector formal para crear empleos decentes, especialmente para los jóvenes y las mujeres, y proporcionar la debida protección a todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal; ii) promover la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo, entre otras cosas asegurando un empleo estable y seguro para reducir el desempleo en estas categorías y promover su integración a largo plazo en el mercado de trabajo, y iii) garantizar que las políticas de educación, formación y competencias se coordinen con la política del empleo y que faciliten la libre elección de empleo. La política nacional de empleo y sus medidas de aplicación también deberían basarse en información y datos estadísticos que se recopilen con regularidad para que Gobierno e interlocutores sociales puedan supervisar los progresos y evaluar la política. Los miembros trabajadores invitamos al Gobierno del Camerún a valerse de la asistencia técnica de la OIT. También solicitamos al Gobierno que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos del Gobierno para apoyar la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal y de las estrategias puestas en marcha para fomentar el desarrollo e impulsar la educación y la formación.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya tomado ninguna medida desde 2017 para adoptar y aplicar una política nacional de empleo integral, como exige el Convenio.

Tomando nota de la discusión que tuvo lugar a continuación, la Comisión insta al Gobierno, en plena consulta con los interlocutores sociales, a:

- redoblar sus esfuerzos para garantizar, sin más demora, la adopción de la política nacional de empleo;
- garantizar la participación de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas en el desarrollo y la aplicación de futuras iteraciones de la política nacional de empleo;
- adoptar medidas para facilitar la transición de los trabajadores del sector informal al sector formal y otorgar una protección adecuada a todos los trabajadores;
- promover el acceso al empleo de las mujeres y los jóvenes para reducir el desempleo de estas categorías y promover su integración a largo plazo en el mercado laboral;
- garantizar que las políticas de educación, formación y capacitación se armonicen con las políticas de empleo y faciliten la libre elección de empleo, y
- garantizar la recopilación periódica de información y datos estadísticos que permitan al Gobierno supervisar los progresos y evaluar la aplicación de las políticas.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica proporcionada por la OIT.

La Comisión pide asimismo al Gobierno que presente una memoria sobre los progresos realizados en relación con las cuestiones mencionadas, así como una copia de la política nacional, una vez adoptada, antes del 1.º de septiembre de 2023.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República del Camerún agradece a la Comisión las conclusiones que ha emitido, prueba de la minuciosidad del examen de este caso y, sobre todo, que haya tenido en cuenta tanto las informaciones como el debate constructivo que ha seguido a las mismas. Toma nota de las recomendaciones formuladas y desea puntualizar que, como Estado de derecho, se compromete, en colaboración con los interlocutores sociales, a actualizar su legislación y sus instituciones según las disposiciones del Convenio, como queda estipulado en las conclusiones que acabamos de escuchar.

La asistencia recomendada por la OIT se formalizará, y nos pondremos en contacto con la Oficina para los aspectos prácticos de la misma. No obstante, convendrán con nosotros en que poner a disposición informaciones sobre los avances conseguidos así como sobre la política del empleo adoptada antes del 1.º de septiembre de 2023 no parece realista. Por ello, aunque las conclusiones ya se hayan adoptado, pedimos que se nos conceda un plazo que sea lo bastante razonable según el parecer de la Comisión para las puestas en conformidad solicitadas, a las que nos comprometemos.

Costa Rica (ratificación: 1966)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha priorizado la política pública dirigida a propiciar el ecosistema adecuado para facilitar la inserción laboral de personas vulnerables (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, entre otras), en procura de un mayor ajuste entre la demanda ocupacional y la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras, a través del actual Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (2023-2026). El Gobierno estima indispensable señalar que

Costa Rica ha construido desde varios años atrás una serie de estrategias y programas activos del mercado laboral para incidir de manera positiva. Tales esfuerzos se han traducido no solo en programas tangibles y reformas normativas, que cambiaron la forma de llevar a cabo la intermediación laboral, sino que han fortalecido el nexo que debe existir entre las necesidades del mercado laboral y la oferta programática institucional.

En ese sentido, carecería de fundamento interpretar que el Gobierno no ha realizado esfuerzos significativos en esta materia. El empleo es uno de los temas prioritarios en la presente administración de Gobierno, y forma parte de la agenda estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Aprendizaje, entre otras instituciones públicas, siendo uno de los sus principales aliados, la misma OIT.

Es necesario señalar que ha sido la misma OIT la que asesora al Gobierno en el sentido de iniciar con el desarrollo de uno de los ejes de la política general, que permita tender puentes y generar la confianza en el proceso participativo tripartito, para avanzar con mayor fluidez en los años subsiguientes. En ese sentido, valga apuntar que el Gobierno cuenta actualmente con asistencia técnica de la Oficina de País de la OIT para América Central, tal como lo recomienda la Comisión de Expertos en su Informe de 2023, para la construcción y desarrollo de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.

Además, llama la atención el hecho de que Costa Rica se encuentre dentro de la lista preliminar de 40 casos de la Comisión, cuando la misma Comisión de Expertos ha tomado con interés medidas y acciones que Costa Rica ha adoptado en el marco de otros convenios, según se desprende del Informe Anual de 2023. En ese sentido, llama la atención que la Comisión de Expertos ha tomado con interés la información y acciones que el Gobierno ha remitido respecto del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Concretamente la Comisión toma nota con interés: «[...] la adopción del Decreto Ejecutivo por el que se crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE) [...] para responder tanto a las dinámicas del mercado laboral, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad».

Aspectos vinculados directamente con las acciones estratégicas del Gobierno en materia de empleo

1) Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, con apoyo de la OIT, la misma que se está desarrollando a través de un proceso participativo y de consulta con los interlocutores sociales, dado que ha sido sometido ante el Consejo de Empleo, cuya composición es tripartita (poder ejecutivo, sector privado y sector sindical). La finalidad de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano es también sumarla a la gobernanza del SNE y la Agencia Nacional de Empleo, plataforma que constituye un hito importante, que se ha logrado construir desde cero, a partir de la convicción gubernamental del valor agregado que brindará para potenciar el sistema público de empleo y el fomento no solo del servicio de intermediación, sino de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

2) Consolidación del SNE: es un modelo que responde a una evolución de la visión del sistema público de empleo, para no tratar únicamente la intermediación sino convertirse en un sistema más robusto, que brinde más servicios y tenga mayor alcance. Y es el resultado de un proceso articulado, interinstitucional y participativo que responde a la necesidad de ajustar la educación a los requerimientos del mercado de trabajo. La articulación que da el SNE permite hacer un trabajo más focalizado y facilitar el acceso a las personas en cualquier parte del país que se encuentren. Su creación se ha basado en el diálogo social, mediante un proceso

articulado entre el poder ejecutivo, el sector privado y el sector sindical, los cuales integran el Consejo de Empleo, que constituye el espacio máximo de autoridad del Sistema. En el ámbito operativo, debemos referirnos a la Agencia Nacional de Empleo y las unidades de empleo. La Agencia Nacional de Empleo es la instancia técnica y operativa, de alcance nacional, pública y gratuita, que articula los servicios de empleo, la red de unidades de empleo, la plataforma informática y otros medios de atención para personas y empresas, armonizando la gestión, procesos, procedimientos y protocolos en una lógica de ventanilla única. La Agencia Nacional de Empleo funciona las 24 horas a través del centro de contactos, como una herramienta pública y gratuita, que conecta a las personas y empresas con los servicios de empleo, acorde a los lineamientos del Consejo de Empleo. A mayo de 2023, la Agencia Nacional de Empleo cuenta con 45 convenios de cooperación suscritos para habilitación de oficinas y sucursales de la Red de unidades de empleo con varias municipalidades y entes privados para facilitar el acceso de la población a los servicios que se ofrecen mediante el SNE. Tales unidades no solo registran a las personas, sino que activan la coordinación de la oferta programática de empleo para que la ventanilla brinde servicios que fomenten la empleabilidad, además de la intermediación laboral a las personas. A la fecha se cuenta con cerca de 5 114 empresas registradas activas, un histórico de plazas de más de 128 000 desde que dio inicio la herramienta, y más de 19 000 personas oferentes.

3) Incorporación del esquema de financiamiento por resultados del Observatorio del Mercado Laboral y la vinculación de personas migrantes a servicios de empleo.

4) Ley de Educación y Formación Dual: se encuentra en funcionamiento la Comisión Asesora Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (EFTP-Dual), adscrita al Ministerio de Educación Pública, que articula diferentes actores sociales involucrados en esta nueva modalidad educativa, a saber: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), la Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica (Azofras), sindicatos del sector educativo, sector cooperativista y sector solidarista. A su vez, es importante destacar que, en abril de 2020, se publicó el Reglamento general de la Ley núm. 9728 Ley de Educación y Formación Técnica Dual, que precisa aún más las reglas para la participación en los procesos de formación dual. Por otra parte, es importante destacar que la EFTP-dual en Costa Rica, tiene varias semejanzas con los sistemas de formación dual de otras latitudes del mundo, como el principio de alternancia, la formación en la empresa, el financiamiento compartido y diálogo social, entre otros; pero una diferencia significativa con otros países es lo referente a la naturaleza del vínculo entre las personas estudiantes (en Costa Rica no se les denomina aprendices), los centros educativos y las empresas.

5) Marco Nacional de Cualificaciones: estructura reconocida a nivel nacional, que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de orientar la formación; clasificar las ocupaciones y empleos; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles; todo lo anterior de acuerdo con la dinámica del mercado laboral. Algunos beneficios para la articulación entre la formación y las necesidades del mercado laboral, que el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR) ha promovido son:

- Facilita y clarifica la articulación en el sistema educativo. Lo anterior, al ubicar las cualificaciones en niveles y establecer las relaciones entre estos.
- Posibilita la creación de espacios de cooperación entre los actores sociales relacionados con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): empleadores, centros de formación, entes públicos y privados, sociedad civil.

- Establece parámetros para la formación y valoración de competencias de acuerdo con los niveles de cualificación.
- Proporciona al sector empleador claridad sobre las competencias asociadas a los niveles de cualificación, que otorgan los centros de formación.
- Facilita a las poblaciones que opten por la EFTP, las competencias que adquirirán, la ruta por seguir para la formación y las oportunidades de empleo.
- Se procura que la participación de empresas u organizaciones en la construcción de estándares de cualificación sea representativa para los sectores.

6) Implementación de la Ley de Zonas Francas Fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM) Ley N° 10234 de 2022, ha definido al menos 11 incentivos, para que las empresas vean una oportunidad en la inversión fuera de la Gran Área Metropolitana, tales como: la ampliación de nuevas categorías de zona franca (servicios salud humana, insumos y parques sostenibles de aventura); el fortalecimiento de la ventanilla única de inversión para agilizar trámites; normativa que exhorta al INA a promover ofertas que respondan a las necesidades técnico profesionales de las empresas, y el fortalecimiento del empleo formal. La generación de nuevos empleos es clave en la recuperación del mercado laboral. Esta ley busca contribuir a generar esas condiciones favorables para aumentar la afluencia de inversiones con impacto directo en la competitividad territorial, el crecimiento económico y la generación de empleo fuera de la GAM, a través de reformas y adiciones puntuales a determinadas leyes adaptadas a la realidad de estas zonas del país. Este conjunto de reformas y adiciones podrán incidir directamente en la toma de decisión de las empresas nacionales como extranjeras que, cumpliendo ciertas condiciones ya preestablecidas bajo el régimen de zona franca, inviertan en las zonas fuera de GAM. Todo lo anterior se encuentra en consonancia con lo aquí expuesto, y demuestra no solo que existe voluntad política y múltiples buenas prácticas a nivel nacional que son merecedoras de reconocimiento, sino además que el Gobierno de Costa Rica mantiene la convicción de seguir impulsando acciones para asegurar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras en Costa Rica, en el marco de procesos participativos y de diálogo con los sectores, sin los cuales no sería posible concretar estos esfuerzos gubernamentales. El compromiso del presente Gobierno pasa por priorizar líneas estratégicas en atención a los desafíos económicos, sociales, ambientales, de seguridad ciudadana, que accionan prioridades como la modernización del aparato estatal, la reactivación económica, la disminución del costo de la vida, del desempleo, la pobreza, la desigualdad, las brechas territoriales, entre otras; las cuales, a partir de un enfoque integral y moderno de las políticas públicas, permitan impactar de manera real, sobre aquellos ámbitos que aquejan la gobernanza estatal para dinamizar la atención de estos desafíos y con ello alcanzar el bienestar de los costarricenses.

Discusión por la Comisión

Presidente - El primer caso de nuestro orden del día es el de Costa Rica sobre el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Quiero que sepan que tenemos más de 17 delegados inscritos para hacer uso de la palabra y, en consecuencia, se les aplicará la reducción de tiempo de 5 a 3 minutos. Invito ahora al representante gubernamental de Costa Rica, Viceministro de Trabajo, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Sean mis primeras palabras para extenderles, en nombre del Ministro de Trabajo, Sr. Andrés Romero Rodríguez, un fraterno saludo. Por motivos de fuerza mayor, no ha podido atender esta invitación, pero expresa sus deseos de éxito al

Director General en el lanzamiento de la iniciativa Coalición Mundial para la Justicia Social y hace votos por el trabajo fecundo de esta comisión.

Basados en uno de los principios que inspiraron la Constitución de la OIT —el diálogo—, Costa Rica logró el establecimiento de las garantías de protección social en su Carta Política hace ya más de ochenta años. Gracias a este histórico hito —que lamentablemente al día de hoy continúa siendo una aspiración de no pocos pueblos— los costarricenses hemos sellado un pacto social fundamental en los más altos valores de solidaridad y respeto a la dignidad de todas las personas. El país es reconocido globalmente por ese y otros logros, además de por su vocación de tutelar los derechos humanos y por estar a la vanguardia en el impulso de estos.

Emulando la tradición democrática y honrando nuestros compromisos internacionales nos personamos en esta ocasión ante la Comisión para exponer ante este foro las acciones estratégicas adoptadas por el Estado costarricense respecto del Convenio.

Es menester recordar que, durante los años 2020 hasta inicios de 2022, Costa Rica enfrentó, de manera más que diligente, la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19. Respuestas oportunas en materia de salud pública y protección a la vida, así como decididas intervenciones de protección social permitieron que nuestro Estado de derecho saliera adelante con el desafío. Se nos puso a prueba y la democracia dio la talla.

No obstante, en el contexto de crisis de dimensiones globales por todos conocido, Costa Rica no fue inmune al impacto que provocó en su economía la destrucción significativa de empleos, concretamente durante el *shock* pandémico del trimestre de mayo, junio y julio de 2020, la tasa de desempleo llegó a un 24,4 por ciento, es decir, 557 000 personas desempleadas. El proceso de recomposición del mercado de trabajo ha venido mostrando una tendencia a la recuperación del empleo. Los datos de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), nos permite ilustrar la evolución reciente del mercado laboral costarricense.

En primer lugar, es importante observar la tendencia a la baja de la tasa de desempleo misma que ha venido disminuyendo desde el tercer trimestre de 2020 ubicándose en un 9,7 por ciento para el trimestre móvil de febrero, marzo y abril de 2023, 2,8 puntos porcentuales por debajo de porcentajes prepandémicos. Destaca la disminución de la cantidad de personas desempleadas a nivel nacional, menos de 90 412 personas, cifra por debajo de la observada en el mismo trimestre prepandemia. Se obtiene una reducción del porcentaje de personas ocupadas con subempleo, tanto en hombres como en mujeres. Si bien, el porcentaje de personas ocupadas con empleo informal se encuentra por debajo de los niveles previos a la pandemia, este afecta, lamentablemente, al 40,7 por ciento de la población.

Antes de la pandemia la economía costarricense mostraba dificultades para generar oportunidades suficientes para la fuerza de trabajo. Se han atribuido estas dificultades al hecho de que los procesos de cambio económico, social, tecnológico han producido importantes transformaciones en el mercado laboral interno. Emerge así el impostergable desafío para el Estado de dotar al trabajador de las habilidades y conocimientos requeridos que exige la cuarta revolución industrial y evitar, a toda costa, que nuestra población joven, y en especial las mujeres, enfrenten la ignominia de la exclusión laboral.

En el contexto nacional descrito, llamamos la atención a los honorables miembros de la Comisión en el sentido de que el país ha venido dando pasos progresivos en dirección al cumplimiento pleno del Convenio con la implementación de acciones puntuales sobre sus ejes con miras a la formulación y aprobación en el Consejo Superior de Trabajo (CST) de una política de empleo. Esa es nuestra aspiración, ese es nuestro compromiso.

Así, en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026, se visibiliza que el empleo es una urgencia para el desarrollo económico y social, siendo así que una meta nacional en este cuatrienio es la disminución del desempleo reflejada en un número menor de personas desempleadas respecto del total de personas trabajadoras. Tome nota la Comisión de que, al incluir el empleo en la planificación estratégica del periodo constitucional se evidencia con ello el compromiso del Gobierno con el empleo. Además, forma parte de la agenda prioritaria del MTSS, del INA y del resto de las instituciones públicas competentes, siendo nuestros aliados estratégicos, sin duda alguna, el sector empleador y el sector trabajador, así como la Oficina Regional de la OIT, de la cual San José de Costa Rica es la sede.

En el contexto de este cumplimiento progresivo, y como pasos preparatorios hacia ese objetivo, valga apuntar que, atendiendo a una recomendación de la Comisión de Expertos en su reciente informe de 2023, se cuenta actualmente con la asistencia técnica de la OIT para la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, la misma que fuera aprobada por unanimidad en el Consejo Nacional de Empleo de composición tripartita colocándola como una de sus prioridades. Este hecho evidencia que el diálogo tripartito en democracia cumple el verdadero objetivo de por qué estamos reunidos hoy aquí, sea el bienestar de la sociedad y su conjunto.

Es así como Costa Rica avanza en el impulso de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano con perspectiva integral, basando sus decisiones en alianzas intersectoriales, diseñando resultados con un enfoque de innovación y sostenibilidad para consolidar una política activa del mercado laboral que facilite la vinculación entre la oferta y la demanda dando así respuesta a los desafíos que anteriormente indicamos.

De manera concatenada, hacia este esfuerzo de cumplimiento del Convenio, se reformó vía decreto ejecutivo el Programa Nacional de Empleo para que la intervención, vía transferencias monetarias logre una focalización de mayor impacto tanto en las regiones como en las personas beneficiarias, y dé una respuesta eficaz y oportuna a los requerimientos del sector productivo. Se introduce una nueva modalidad de transferencias que ayudará al futuro trabajador en su proceso de inserción denominado «búsqueda activa de empleo» y que consiste en una transferencia monetaria que apoye a la persona con los gastos que implican lograr insertarse en el mercado de trabajo además de su formación costeadas por el Estado.

Con el ánimo de dinamizar los servicios de empleo dentro del marco del SNE, se inició también con el diseño de un plan de trabajo que establece acciones, tiempos, responsables, entregables y potenciales recursos a invertir tanto por el MTSS como por el INA y con esto lograr la integración del programa «Empléate» y su sistema informático con la plataforma www.ane.cr, que les invito a visitar.

El SNE no solo demuestra la decidida cultura de cumplimiento del Estado costarricense a sus compromisos, sino que responde a una evolución de la visión del sistema público de empleo, para tratar no únicamente la intermediación, sino convertirse en un sistema robusto que, diversifique servicios y dé mayor cobertura. Su creación se ha basado en el diálogo social mediante un proceso articulado entre el Poder Ejecutivo, el sector privado y el sector sindical, el cual el Gobierno celebra. El Consejo de Empleo aprobó en forma tripartita el Modelo de Gestión y Manual de Alineamientos en el marco del SNE, donde se definen las rutas diferenciadas para la atención de las poblaciones en vulnerabilidad. De igual manera, debo ilustrar a esta honorable comisión de las reformas normativas y legislación costarricense recientemente promulgada que pretenden estimular la empleabilidad y la creación de nuevos empleos, entre los cuales es menester destacar: la reforma de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, poniendo a tono a la institución con los postulados de la

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195); la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, un hito importante porque se gestó y consolidó a través de la participación activa de los interlocutores sociales —ambas leyes brindan seguridad jurídica al sector empresarial y promueven las condiciones para la formación del talento humano con lógica de mercado—; el Marco Nacional de Cualificaciones que integra las carreras técnicas a través de estándares de cualificación, y la Ley de Zonas Francas fuera del gran área metropolitana, que favorece el clima de inversión incidiendo en la competitividad territorial, el crecimiento económico y la generación de empleo en las zonas en las que más se necesita. Estas acciones están debidamente respaldadas con su financiamiento: para las becas de formación dual se cuenta con un presupuesto de más de 1 200 millones de colones, que equivalen a más de 2,2 millones de dólares de los Estados Unidos; de igual manera, en materia de servicios la Agencia Nacional de Empleo (ANE) y las unidades regionales se cuenta con un presupuesto de más de 5 600 millones de colones, que equivale a más de 10 millones de dólares de los Estados Unidos; en cuanto a servicios de capacitación y formación profesional, se cuenta con un presupuesto de más de 11 460 millones de colones, que equivalen a 21 millones de dólares de los Estados Unidos, y en cuanto al Programa Nacional de Empleo, en sus distintas modalidades, su presupuesto asciende a más de 19 000 millones de colones, equivalente a más de 35 millones de dólares de los Estados Unidos. Podemos afirmar de manera contundente que Costa Rica ha dado pasos firmes y decididos para brindar mayores oportunidades de inserción laboral a través de la mejora de los servicios públicos, dotándolos de financiamiento. Todo lo anterior ha venido acompañado de la adopción de políticas macroeconómicas como el control de la inflación, que hoy por hoy es la más baja de todos los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), así como de la implementación de políticas de apoyo al emprendimiento y a la atracción de inversiones para la creación de empleo decente y de calidad, de lo cual informamos también a esta comisión oportunamente.

Estos esfuerzos de Costa Rica han sido reconocidos por la Comisión de Expertos, que ha tomado con interés las medidas y acciones que el país ha adoptado en el marco de otros convenios, según consta en su informe anual de 2023, como, por ejemplo, el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Reconocemos que existen, sin duda, oportunidades de mejora, y la presente administración cuenta con la voluntad y la disposición de continuar desarrollando iniciativas de política pública en consulta, con diálogo y acuerdo con los interlocutores sociales. A manera de conclusión respecto de la progresividad hacia el cumplimiento del Convenio núm. 122, es menester que esta honorable comisión observe la consistencia del Estado costarricense en crear condiciones de orden legal, administrativas y de inversión pública orientadas a elevar los perfiles de empleabilidad de nuestra población, logrando su inserción laboral en un ambiente de paz y de prosperidad para todos.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno la información oral y escrita sobre este caso de la que hemos tomado plena nota. Los miembros empleadores destacan la importancia del cumplimiento del Convenio por parte de los Estados Miembros. Es uno de los cuatro convenios de gobernanza prioritarios de la OIT y fue ratificado por Costa Rica el 27 de enero de 1966. Como antecedentes, recordemos que, desde el año 2013, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones hasta en cuatro ocasiones sobre la forma de aplicación del Convenio: concretamente en las gestiones 2013, 2014, 2018 y 2022. Sin embargo, es la primera vez que se discute este caso en esta comisión.

Ahora bien, la Comisión de Expertos observó el incumplimiento por parte del Gobierno en los siguientes aspectos: primero, no se dispone de información sobre el impacto de las medidas adoptadas para lograr el objetivo del Convenio, incluidas las adoptadas en el marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo, recordándole además al Gobierno que podría contar con la asistencia técnica de la OIT a este respecto. Segundo, no se realizaron consultas con los interlocutores sociales ni se convocó al CST para realizar consultas tripartitas sobre políticas y programas de empleo. Tercero, el mercado laboral se caracteriza por bajas tasas de empleo y acceso limitado a oportunidades laborales para mujeres y jóvenes, siendo también necesario adecuar la educación a los requisitos del mercado laboral.

A su vez, manifestó también que la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) había incidido en que los problemas de empleo existentes se vieron exacerbados por la pandemia de COVID-19, originando un aumento en el desempleo y el subempleo, así como en los niveles de pobreza del 21 por ciento en 2019 al 30,4 por ciento en 2020 y los niveles de pobreza extrema del 5,8 al 11 por ciento.

Según los datos de que disponemos, ¿cuál es el contexto estadístico del empleo en el país?

Los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos, tomó conocimiento del Anuario Estadístico de 2021 del MTSS que contiene diversos datos entre 2018 y 2021 inherentes a los niveles de desempleo abierto, el empleo juvenil a través del programa denominado «Empléate» así como de los resultados de la inserción laboral a través del SNE.

Sin embargo, el Gobierno, en su memoria de 24 de mayo de 2023 presentada a la Comisión de Expertos, a tiempo de actualizar varios datos y manifiesta entre otras cosas que: primero, el porcentaje de empleo formal nacional durante el año 2022 alcanzó el 56,7 por ciento (2 puntos porcentuales menos de la meta establecida, como se ha dicho); y que, en la misma gestión, la economía nacional creció en 4,3 por ciento gracias a la demanda externa asociada con la recuperación del turismo y de las exportaciones de servicios; segundo, a su vez, la población ocupada con empleo formal tiende a incrementarse, siendo muestra de ello que entre el tercer trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2022, se incrementó cerca del 23 por ciento; tercero, en el 2022 la tasa de desempleo abierto en Costa Rica habría registrado un valor promedio 12,2 por ciento, según la Encuesta Continua de Empleo realizada por el INEC. Finalmente, en el ámbito educativo el periodo 2019-2022 la meta superó la expectativa inicial, alcanzando un resultado de 4 241 becas otorgadas, equivalente a un porcentaje del 176,7 por ciento de la meta inicial.

¿Cuál es el contexto legal y regulación del empleo en Costa Rica?

A efectos de poder identificar las razones del contexto social del tratamiento del empleo, resulta importante considerar igualmente la regulación normativa que en este último tiempo se habría generado al respecto, y en tal contexto, de acuerdo a la información brindada por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), observamos que desde el año 2017 se viene trabajando en Costa Rica en distintos instrumentos, políticas, guías y decretos para reducir el desempleo, intentando con ello cerrar igualmente brechas en la formación profesional, siendo muestra de ello que:

- a) En la gestión 2017 se instaló una mesa tripartita para revisar la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- b) El 3 de diciembre de 2018, se aprobó la Ley núm. 9635, de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas por la que se ajustan los salarios y beneficios de los funcionarios públicos, disposición que más allá de las observaciones que hubiera podido generar, es una norma

que fue objeto de cuatro consultas a la Sala Constitucional de Costa Rica, instancia que no identificó ningún tipo de vulneración con dicha ley a ningún convenio de la OIT.

- c) En el año 2019, se promovió para regular la educación y formación técnica dual en Costa Rica que permite, entre otros, generar recursos calificados, propicia la inserción laboral de personas o grupos vulnerables; retiene a los jóvenes en el sistema educativo para que continúen en el mismo; crea la Comisión Asesora Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (EFTP-Dual), adscrita al Ministerio de Educación Pública (MEP) con carácter consultivo.
- d) Asimismo, en el seno del CST—que es una instancia tripartita— y con el apoyo de la OIT, antes de la pandemia de COVID-19 se trabajó en un acuerdo tripartito para la generación de empleo decente en Costa Rica cuya aprobación está pendiente.
- e) Se aprobó la Ley núm. 9738 para la Regulación del Teletrabajo.
- f) Asimismo, mediante Decreto núm. 41776 se creó el SNE, el Consejo de Empleo y el CST —que es de carácter tripartito—.
- g) Se promovió la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano con acompañamiento técnico de la OIT.
- h) En el ámbito educativo existen diversas instancias en temas de formación, educación y laboral.
- i) Se creó el Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional, transformado el 2022 mediante Decreto núm. 43481.
- j) Se emitió la Ley núm. 9931 sobre fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y empleo futuro.

En función a todo lo expuesto, los miembros empleadores identificamos que, más allá de los cuestionamientos que pudiera generarse en cuanto a los alcances de las distintas disposiciones emitidas, Costa Rica tiene una política de empleo que se ve reflejada en la normativa emitida, así como en los números e índices que buscan la reducción del desempleo.

En todo caso, no debemos dejar de lado que la adecuada socialización de este tipo de políticas debe sujetarse a lo previsto por el artículo 3 del Convenio, que promueve la participación activa de los representantes de las personas interesadas, así como de los representantes de los trabajadores y los empleadores, para que, entre todos, con sus experiencias y sugerencias, contribuyan a estructurar políticas públicas del empleo en el marco del diálogo social.

Sabemos que estos procesos de consulta y concertación no son un camino fácil. Requieren el establecimiento de medios apropiados de información a las organizaciones para que, atendiendo a ellos, pueda desarrollarse el intercambio de información sobre puntos de vista para alcanzar los mejores resultados teniendo en cuenta las posiciones de los interlocutores sociales antes de tomar la decisión final.

Estamos seguros y convencidos que Costa Rica tiene las condiciones para ello y para dar continuidad al desarrollo de las políticas públicas de empleo en el marco de la concertación, existiendo para ello toda la predisposición del sector empleador a través de cámaras como la organización más representativas de los empleadores de ese país, que, como muestra de ello, promovió, por ejemplo, la reducción de la base mínima contributiva a la seguridad social para lograr una mayor formalización del empleo en el país.

En este marco, los miembros empleadores consideran importante que las autoridades nacionales del Gobierno intensifiquen sus esfuerzos para explorar alternativas de mejor socialización e información a todos los actores, sobre las iniciativas que ya viene desarrollando, así como las que pueda ejecutar en el futuro en cuanto a las políticas y programas de empleo, la incorporación de los jóvenes al mercado laboral y la igualdad de género en las oportunidades de acceso a las fuentes de empleo, buscando la adecuación y actualización de las mismas al contexto de la realidad laboral que tienen como país siendo que además tienen la posibilidad real de contar con la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembros trabajadores - Agradecemos la información brindada por el Gobierno. Esta es la primera vez desde hace muchos años que examinamos un caso de Costa Rica en esta comisión. Lo que nos lleva a hacerlo es la necesidad de una evaluación sobre las acciones del Gobierno, o más bien de la falta de ellas, para la debida aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.

Por otra parte, también debemos reconocer el importante número de trabajadoras y trabajadores atrapados en la economía informal y cómo la inacción del Gobierno agrava su difícil situación. Costa Rica sigue padeciendo unos niveles alarmantes de pobreza y desempleo. A pesar de presumir de crecimiento económico y desarrollo, un segmento considerable de la población activa sigue marginado, privado de oportunidades de empleo estable y privado de las condiciones de vida dignas. En el centro de este problema se encuentra la omnipresencia de formas de empleo inestables e inseguras y de la economía informal, caldo de cultivo de la explotación y de la vulnerabilidad y la desprotección. En Costa Rica, un número alarmante de personas se ven obligadas a trabajar en el sector informal, en empleos que carecen de protección legal y de prestaciones de la seguridad social. Estos trabajadores soportan salarios bajísimos, escasos; seguridad laboral precaria o nula, y una profunda ausencia de acceso a la asistencia sanitaria y a la protección social esenciales. Situación que fue exacerbada por la pandemia de COVID-19. Los datos utilizados por el MTSS en su informe reciente requieren ser relativizados cuando se trata de relacionar la creación de empleo con la pobreza.

Mientras que el Gobierno afirma incrementos en la empleabilidad, la tasa de inactividad pasó de 39,7 a 41,7 por ciento, una cifra que se suma al aumento de la pobreza extrema. Es decir, no hay un nivel más alto de empleos, sino que, por el contrario, ha aumentado el número de trabajadoras y trabajadores que ya no buscan trabajo y, por lo tanto, no son tenidos en cuenta en esas estadísticas. Más de 1 millón de mujeres están fuera del mercado laboral en el país, lo que representa cerca del doble que los hombres. Según la Comisión de Expertos, el Gobierno ha admitido que no dispone de información sobre el impacto de las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo del Convenio. En este contexto, la inacción y la inercia de Costa Rica a la hora de abordar el problema de la pobreza y el desempleo son para nosotros muy evidentes y preocupantes. Es claro que las autoridades no han formulado ni aplicado políticas integrales que aborden realmente las causas profundas de esta crisis socioeconómica. La ausencia de iniciativas sólidas para formalizar la economía informal, proporcionar estructuras de apoyo e incentivar la transición al sector formal, tal como define la Recomendación núm. 204, es un testimonio de la apatía del Gobierno hacia sus propios ciudadanos.

El Convenio proporciona un marco crucial para orientar esfuerzos en la lucha contra la pobreza y el desempleo, especialmente en lo que se refiere a la economía informal. Este convenio subraya el imperativo de promover el empleo pleno y productivo, dar prioridad al trabajo digno para todos y fomentar la creación de empleos. Lamentablemente, las acciones del Gobierno han quedado insuficientes a la hora de alinear sus políticas y sus prácticas con los principios establecidos en el Convenio. Ha mostrado una flagrante indiferencia por el

bienestar y los medios de subsistencia de sus ciudadanos, desatendiendo la urgente necesidad de políticas de empleo integrales.

En sus comentarios sobre el Convenio, la Comisión de Expertos hace referencia a la Ley núm. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que entró en vigor el 3 de diciembre de 2018. La aplicación de esta ley ha impuesto importantes restricciones a la negociación colectiva en el sector público, limitando de hecho los presupuestos de las instituciones estatales. Esto ha obligado a reducir los componentes salariales y los beneficios de los trabajadores del sector público, lo que ha llevado a casos en los que los convenios colectivos han sido abolidos o han quedado sin efecto. Los salarios de las entidades públicas se han congelado indefinidamente, agravando aún más la ya de por sí grave situación. Sumado a esto, en marzo de 2023 entró en vigencia la Ley Marco de Empleo Público. Esta ley obstaculiza la posibilidad de aumentar los salarios de diversos grupos de funcionarios públicos, independientemente de las tasas de inflación anuales. La negociación salarial a través de la negociación colectiva está explícitamente prohibida. Ambas leyes tienen implicaciones de gran alcance para los derechos de los trabajadores, los empleos estables y seguros y el bienestar general de la sociedad. Al limitar severamente la negociación colectiva y erosionar los derechos laborales, las leyes socavan la habilidad del propio Gobierno de reactivar la economía, crear puestos de trabajo decente y cumplir con los principios establecidos en el Convenio.

Por último, el Gobierno admite que no se ha consultado a los interlocutores sociales sobre las políticas y los programas de empleo durante el periodo cubierto por el informe, lo que supone una violación del artículo 3 del Convenio. En conclusión, no podemos pasar por alto la gravedad de la situación actual. La falta de acción del Gobierno para abordar la pobreza y el desempleo en Costa Rica es una grave dejación de funciones y un incumplimiento del Convenio.

Miembro empleador, Costa Rica - Como representante del sector empleador de Costa Rica, quiero indicar que la Unión de Cámaras, como organización cúpula, se enfocará única y exclusivamente en los puntos específicos que señala el Convenio núm. 122, motivo por el que el país ha sido citado ante esta honorable comisión.

Como sector respetuoso de nuestro ordenamiento jurídico y de los tratados y convenios ratificados por el país, no podemos ni vamos a referirnos a aspectos que no han sido señalados por la Comisión de Expertos. Debemos señalar que existen los instrumentos y las vías correspondientes para que los argumentos esbozados sobre el contexto de nuestro país sean tratados en el momento que corresponde. Permitir que se analicen situaciones que no están relacionadas estrictamente con el Convenio da espacio para la polarización de la discusión de este y de cualquier otro caso, y crea un antecedente poco sano para las discusiones futuras. No podemos permitir confundir las normas en estudio con temas políticos subyacentes de cada país.

En primera instancia, me gustaría indicar que el sector empresarial costarricense es un sector propositivo y activo, que busca en toda medida que las políticas que impulsamos tengan impactos positivos y transversales en nuestra sociedad. La certeza jurídica y el respeto a la institucionalidad es lo que, como sector, buscamos en todo momento como parte de nuestro compromiso con la democracia; los pesos y contrapesos.

Dicho lo anterior, y tomando en consideración las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos, me permito indicar lo siguiente. Los artículos del Convenio sobre los que la Comisión de Expertos hace observaciones son el primero y el tercero. El primero de ellos señala que todo Miembro debe formular y llevar a cabo como objetivo de mayor importancia una política activa destinada a fomentar empleo pleno, productivo y libremente elegido; y el

tercero señala que se debe consultar a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar en relación a la política de empleo y que se consultará, sobre todo, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones.

Cabe señalar que, en el caso de Costa Rica, desde hace muchos años se han venido realizando acciones en torno a estos temas de empleo y empleabilidad, siendo un rasgo característico de nuestro país que la mayoría de los temas se trabajan de manera tripartita, a través del diálogo social, que la Organización Internacional del Trabajo promueve constantemente. Con base en esto, desde el sector empleador hemos sido proactivos en las diferentes medidas de ámbito nacional que se han realizado en torno a temas de empleo, las cuales, como ya indiqué en su mayoría y como es costumbre en nuestro país, se realizan de manera tripartita cumpliendo así con el artículo 3 del Convenio.

Llama la atención que dentro de las observaciones de la Comisión de Expertos se solicite al Gobierno que indique si, dentro de sus consultas sobre la aplicación de la Recomendación núm. 204 de la OIT, en el país se contó con representación de la zona rural o de la economía informal, cuando a nivel mundial Costa Rica fue el primer país en lograr trabajar en la aplicación de dicha recomendación a través del diálogo social tripartito, reconociendo que la informalidad funciona bajo la lógica de la negación de derechos fundamentales del trabajo, que socaba las bases de nuestro sistema de protección social y que favorece la competencia desleal. Sumado a ello, con una búsqueda simple incluso dentro de la página web de la propia OIT, se puede encontrar una lista de las centrales sindicales de Costa Rica, la gran mayoría de las cuales cuentan con filiales de trabajadores que están en las zonas rurales de nuestro país, siendo nuestra cúpula empresarial la que goza de mayor representatividad en el sector empleador a nivel nacional, lo que asegura la representación rural; por lo que no logramos comprender este señalamiento realizado. Desde el sector empresarial de Costa Rica, representado por la Unión de Cámaras, podemos mencionar como esfuerzos nacionales en temas de empleo y empleabilidad que, después de diez años de discusión, en el 2019 se logró emitir la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, la cual se trabajó incluso en mesas de diálogo tripartito a nivel legislativo.

La educación dual se convirtió en una herramienta de política pública para el acceso a un modelo de educación que permita generar la experiencia necesaria para insertarse a un trabajo decente, por lo que debe verse como parte de un conjunto de medidas para alcanzar una educación de calidad, una formación principalmente para el trabajo de la población joven, y una transición exitosa hacia el mundo laboral. En el mismo año se aprobó la Ley del Teletrabajo y sus reglamentos, los cuales al aprobarse antes del inicio de la pandemia de COVID-19 permitieron mantener muchos puestos de trabajo decente durante la misma y hacer frente a los confinamientos, ya que era imperioso contar con marcos regulatorios capaces de responder a la coyuntura de ese momento. El propio Consejo Superior de Trabajo y el Consejo de Salud Ocupacional —ambos órganos tripartitos— establecieron guías para la implementación del teletrabajo en las empresas y la Guía de Salud Ocupacional y Prevención de riesgos del Teletrabajo.

En 2019 se aprobó el Decreto Ejecutivo de creación del Sistema Nacional de Empleo, el cual tiene como objetivo definir y ordenar lógicamente la gobernanza que deben tener los servicios de empleo en el país. Sumado a esto, dicho sistema cuenta con un Consejo de Empleo, el cual tiene una composición tripartita y es el órgano de la política pública de articulación de los servicios asociados al sistema.

Durante el periodo de la pandemia de COVID-19 se tomaron diversas acciones en pro del empleo, como la regulación mediante reglamento de la figura de suspensión de contrato, laboral, una modalidad que ya permitía la legislación laboral, la emisión de la Ley de Reducción de Jornadas con la finalidad de no tener que despedir trabajadores, y la creación de protocolos de salud para resguardar la salud de las personas trabajadoras, entre otras medidas.

En el año 2021 se aprobó la Ley de fortalecimiento para la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución 4.0 y el empleo del futuro, la cual reformó la Ley Orgánica del INA. Esta norma habilitó condiciones clave para mejorar los servicios de formación y capacitación que ofrece el INA y el Sistema Nacional de Formación. Para los años 2022 y 2023, el actual Gobierno ha tenido la iniciativa de trabajar de forma tripartita en una Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, con cooperación y acompañamiento de la propia OIT.

En el ámbito educativo, repercutiendo directamente en temas de empleo, nuestro país cuenta con diversas instancias de diálogo como lo son el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional, la Comisión Interinstitucional para la Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, y la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, que también es un órgano tripartito.

Por último, quiero mencionar que se están haciendo esfuerzos por parte del sector empleador para participar en procesos de construcción de una nueva política migratoria integral por parte de la dirección de migración y extranjería con apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones.

No deseo terminar mi intervención sin antes hacer un comentario que nos atañe a todos los que nos encontramos hoy aquí. No fue hasta hace dos meses que se declaró a nivel internacional el fin de la pandemia de COVID-19 y no podemos dejar de lado que, al día de hoy, muchos países sufren las consecuencias de la misma, entre ellos el nuestro. Durante la pandemia los estragos a nivel económico fueron graves, muchas empresas debieron cerrar sus operaciones, personas se quedaron sin trabajo y sin fuentes de ingresos, lo cual provocó que los niveles de desempleo y pobreza aumentaran de manera significativa en Costa Rica y en el mundo. El sector empleador solicitó en muchas ocasiones al Gobierno que se tomaran medidas de reactivación económica y, de la mano con el diálogo social, se trabajaron diversas iniciativas para sostener los empleos el mayor tiempo posible cuidando, por supuesto, la salud de las personas trabajadoras. Siendo un país que aún sufre los embates de la pandemia de COVID-19, Costa Rica ha realizado esfuerzos importantes en tema de empleo y empleabilidad, buscando el bienestar de la población trabajadora y la productividad y competitividad de las empresas privadas, cuya composición es de un 97 por ciento de micro, pequeñas y medianas empresas, que generan el 87 por ciento del empleo de mi país.

Por estas razones, considera la Unión de Cámaras que nuestro país cumple con lo establecido en el Convenio bajo examen, ya que el Estado, bajo distintas administraciones y a través del diálogo social, ha trabajado en múltiples iniciativas y esfuerzos nacionales por mejorar la situación del empleo. Además, de conformidad con el Informe Anual de 2023 de la Comisión de Expertos, esta ha tomado con interés las acciones realizadas por el país respecto a varios convenios, como los Convenios núms. 88, 111 y 159, todos relacionados con el empleo y, sin embargo, por razones que no comprendemos, este caso llegó a este estrado.

Finalizo indicando que la Unión de Cámaras lleva el diálogo social dentro de su ADN. Somos conscientes de ese dicho de que «para llegar más lejos debemos ir juntos». A los representantes de los trabajadores, como tradicionalmente hemos hecho, extendemos nuestra mano para seguir construyendo de manera conjunta un país más próspero e inclusivo.

Extendemos nuestro llamado final al Gobierno de la República para que, como siempre ha sido la vía costarricense, siga impulsando y fortaleciendo los espacios de diálogo social con las políticas necesarias para que en Costa Rica nadie se quede atrás, y para que, con trabajo decente, podamos generar inclusión y equidad para nuestra sociedad.

Miembro trabajadora, Costa Rica - En nombre de las trabajadoras y trabajadores de Costa Rica me dirijo a esta honorable comisión para expresar nuestros puntos de vista sobre el cumplimiento del Convenio en nuestro país, de conformidad con las observaciones hechas por la Comisión de Expertos. Discrepamos totalmente de la argumentación del Gobierno respecto de que ha cumplido con las observaciones de la Comisión de Expertos. Según el prestigioso informe académico del Estado de la Nación (2022), sumamente respetado en Costa Rica, «el país tiene muchos años sin tener una política nacional de empleo, con enfoque de género, jóvenes y personas no calificadas». En la última memoria relativa al Convenio, el Gobierno no aportó datos sobre el cumplimiento y ahora, ante la situación de verse en la lista corta, envió a esta comisión unos pocos días antes de la Conferencia, con fecha 24 de mayo, un documento de actualización de medidas sobre cumplimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos. Como desconocíamos ese texto que fue presentado en último momento, no pudimos hacer los aportes sindicales pertinentes, lo cual refleja una desconsideración y un desdén gubernamental por los mecanismos de consulta y el tripartismo, y no podemos aquí hacer todo el descargo que nos gustaría. Exponen indicios de avance, justificados con indicadores de desempleo, pobreza, incremento del PIB y otros datos que de hecho no dan constancia de la puesta en marcha y desarrollo de una política de empleo, en consonancia con el artículo 1 del Convenio, y que más bien evidencian carencias patentes para su cumplimiento.

No hay ninguna política o plan nacional de empleo formulado en consulta tripartita o en proceso de implementación. Además, desde finales del año pasado, las tendencias productivas vuelven al comportamiento característico de los años prepandémicos: una economía dual, a dos ritmos, con una dinámica de crecimiento moderado con poca generación de oportunidades de trabajo formal. Por eso, los datos utilizados por el Ministerio en su informe reciente requieren ser relativizados en mucho cuando se trata de relacionar la creación de empleo con la pobreza. Mientras que el Gobierno afirma que hay incrementos en la empleabilidad, la tasa de inactividad pasó del 39,7 al 41,7 por ciento, sumado al aumento de la pobreza extrema.

Según el informe *Análisis del mercado laboral y pobreza en Costa Rica*, del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, realizado en 2022 y 2023, el país se enfrenta a un aumento de la pobreza extrema, pasando de un 6 por ciento en abril 2022 a un 8 por ciento en febrero de 2023. Se calcula que 265 528 trabajadores viven en pobreza total, de acuerdo con datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) con motivo del Día Internacional del Trabajador 2023. Un 20,9 por ciento de las personas asalariadas trabaja más de 48 horas a la semana y un 15,1 por ciento no recibe el salario mínimo. De este grupo, un 50,8 por ciento no recibe pago por jornada extraordinaria y un 27,7 por ciento no está asegurado por riesgos de trabajo, según la Encuesta Continua de Empleo del IV trimestre de 2022. En el sector agrario se perdieron 12 000 trabajos entre agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios. Según la Encuesta Continua de Empleo del INEC, realizada entre febrero y abril de 2023, 586 000 trabajadores carecen de seguridad social; ello equivale a más de una cuarta parte de las personas con empleo en el país: un 28,4 por ciento. Si bien en abril la tasa de desempleo bajó del 11 al 10,6 por ciento, se debe a una cantidad importante de personas que ya dejaron de buscar empleo, ya que en el primer trimestre del 2023 había 2,10 millones de personas ocupadas, mientras que en octubre de

2022 la cifra era de 2,20 millones. Las mujeres representan la mayoría de las personas que han salido de la fuerza de trabajo en el último año (114 000 de las 196 000 personas que desistieron de buscar trabajo) al comparar datos de la Encuesta Continua de Empleo para el trimestre móvil febrero-abril 2023 con el mismo trimestre para el año 2022. Más de 1 millón de mujeres están fuera del mercado laboral en el país (1 167 547), lo que representa cerca del doble que los hombres (664 547), o sea un total de 1 832 094 personas en una población de 5 180 000 habitantes.

Junto con la pobreza y la falta de oportunidades laborales, uno de los principales problemas del país es la creciente desigualdad de ingresos y la desigualdad social, y no se han articulado respuestas de política pública para revertirlas. En el plazo de una generación, Costa Rica pasó de ser una de las sociedades más equitativas de América Latina a una de las más inequitativas y desiguales del mundo. La memoria del Gobierno parece obviar que las condiciones de trabajo, las políticas salariales y la relación de trabajo son inherentes y se vinculan, o deberían hacerlo, a las políticas de empleo e ingresos. La Estrategia Nacional de Empleo Productivo es un diseño teórico que la Oficina de OIT en San José contribuyó a elaborar con el Gobierno anterior, y que es utilizado ahora como referente discursivo, pero sin acciones propias ni puesta en marcha. Varios de los programas que el Gobierno describe burocráticamente son de vieja data, no producen cambios significativos ni se incardinan con un plan nacional de empleo. No existe correlación alguna entre las políticas de empleo y las políticas de formalización, las cuales tampoco se han puesto en marcha. En las zonas francas no hay sindicatos ni convenciones colectivas; por ende, no hay tripartismo sectorial. El Gobierno impulsa un proyecto de ley que intensifica las jornadas de trabajo con modalidades precarizantes de 12 horas diarias, en cuatro días, sin el pago de horas extra, abaratando al máximo la fuerza de trabajo. Para ello, se argumenta que, de hecho, en las zonas francas ya hay jornadas de 12 horas diarias sin pago de horas extras, que se considera ilegal y que, por tanto, es necesario regularizarlas y legalizarlas con dicha ley, lo que va en contra del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Según la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo (junio de 2022) de la OIT, «el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, contribuye a la creación de empleos decentes». Por lo tanto, llama la atención que el Gobierno desconozca u omita el vínculo de la negociación colectiva con la política de empleo y las condiciones de trabajo, así como con las relaciones laborales dimanantes del marco legal de la política de empleo.

En cuanto a la observación de la Comisión de Expertos, hay dos leyes que limitan severamente las posibilidades de la negociación colectiva —prácticamente la eliminan— y los derechos sindicales: la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que ha restringido la negociación colectiva en el sector público, limitando el presupuesto de las instituciones estatales, obligando a rebajar y eliminar componentes salariales y pluses, eliminando convenios colectivos o dejándolos sin efecto, además de congelar los salarios del sector público indefinidamente; y la nueva Ley Marco de Empleo Público que contrasta con la Resolución de la OIT citada, que plantea el principio de «apoyar la función del sector público como un empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad». Dicha ley se imbrica con la anterior y pone en peligro el ejercicio de los derechos sindicales y la negociación colectiva, con restricciones contrarias al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), además de impedir el aumento de salarios de trabajadores públicos consolidando la congelación salarial indefinidamente. Queda expresamente prohibido negociar salarios, entre otros aspectos de la relación laboral, vaciando de contenido la negociación colectiva.

Respecto a la consulta tripartita, no se ha cumplido con esta observación de acuerdo con el artículo 3 del Convenio, ni se ha brindado participación al sindicalismo en ninguna de las fases de actuación sobre políticas relativas al empleo y al mercado de trabajo. Los espacios tripartitos existentes a nivel nacional están estancados, sin efectividad ninguna. El Programa de Trabajo Decente no ha sido renovado ni asumido por el Gobierno, siendo una de sus prioridades la promoción del empleo y el trabajo decente. El mayor déficit en el mundo del trabajo en Costa Rica es la ausencia de diálogo social y tripartismo. Según el prestigioso Informe del Estado de la Nación (2022), el contexto sociopolítico actual del país se caracteriza por la normalización de resultados contrarios al desarrollo humano tras el progresivo abandono del contrato social costarricense. El unilateralismo se está consolidando de manera alarmante en Costa Rica. Por eso, necesitamos una acción contundente de la OIT y de sus órganos de control.

Miembro gubernamental, Colombia - Me dirijo en nombre de una **mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe**, que tiene a bien referirse a la integración de Costa Rica en la lista de países que se someten al examen de esta comisión.

Agradecemos la información suministrada por el representante gubernamental, que ha puesto a disposición para conocimiento de los delegados y de la Comisión la información de la cual se toma nota que: Costa Rica ha construido, desde hace varios años, una serie de estrategias y programas activos del mercado laboral con el objeto de incidir de manera positiva en la población trabajadora, con especial énfasis en la población en situación de vulnerabilidad, incluidas las mujeres y las personas jóvenes, creando programas activos del mercado laboral, así como un cambio de enfoque en la forma de llevar a cabo la intermediación laboral con vistas a fortalecer el nexo que debe existir entre las necesidades del mercado y la oferta programática institucional.

Tenemos conocimiento de que el país ha priorizado la inserción laboral de personas con vulnerabilidad y el ajuste entre la demanda ocupacional y la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras. En este sentido, el país ha realizado esfuerzos en la materia que regula el Convenio. Algunos ejemplos de los esfuerzos realizados por el Gobierno son: la consolidación del SNE, basado en el diálogo social; la creación de la Agencia Nacional de Empleo, que es una herramienta pública que conecta a las personas trabajadoras con las empresas; y la Ley de Formación Dual.

Finalmente, se destaca que el Gobierno ha manifestado que cuenta en la actualidad con asistencia técnica de la Oficina de País de la OIT para América Central, tal y como lo recomendó la Comisión de Expertos en su Informe de 2023, para la construcción y el desarrollo de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.

Confiamos en que el Gobierno seguirá impulsando acciones para asegurar el bienestar y la calidad de vida mediante el diálogo social con los interlocutores sociales.

Por último, exhortamos a que la OIT siga brindando cooperación técnica a Costa Rica.

Miembro empleadora, Guatemala - El Convenio estima que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido, con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo.

Como ya hemos escuchado del Gobierno, me permito referir en este caso particular que se han llevado a cabo esfuerzos nacionales por mejorar la situación de empleo nacional y el Gobierno actual apenas está iniciando su labor en temas de empleo, lo cual se ha llevado a

cabo a través de los medios y los espacios correspondientes, impulsando además reformas y normativas adecuadas.

Es importante señalar que el Gobierno ha priorizado la política pública dirigida a propiciar el ecosistema adecuado para facilitar la inserción laboral de personas vulnerables y la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras, a través del actual Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública.

Sumándose a los esfuerzos que desde el país se hacen desde 2019, con los actores sociales se ha venido trabajando en una serie de instrumentos, políticas, guías y decretos que tienen como finalidad ayudar a reducir los índices de desempleo nacional, cerrar las brechas de formación profesional y reducir la informalidad.

Entre estos esfuerzos podemos señalar una ley que regula la educación y formación técnica dual, una acción necesaria para adaptarse a las necesidades del mercado laboral en donde se demanda mano de obra enfocada en oficios técnicos y a la vanguardia del desarrollo tecnológico, propiciando la inserción laboral de personas o grupos vulnerables o en riesgo social y como una herramienta de política pública para el acceso a un modelo de educación que permite generar la experiencia necesaria para insertarse posteriormente al empleo formal.

Así como la aprobación de una Ley para Regular el Teletrabajo, la cual ayudó a mantener muchos de estos puestos de trabajo durante la pandemia de COVID-19.

Por todo esto, nos parece que el conocer hoy aquí en este órgano de control este caso, no responde a un incumplimiento del Convenio, sino más bien como un caso de progreso por parte del Estado de Costa Rica.

Miembro trabajadora, Singapur - Permítanme comenzar diciendo que es muy desalentador observar que el Gobierno aún no ha desarrollado políticas concretas que aborden eficazmente la falta de puestos de trabajo y salven la brecha entre el crecimiento económico y la generación de empleo.

El hecho de que Costa Rica no haya establecido una política nacional dirigida a generar más empleos y de mayor calidad es motivo de preocupación y requiere una amplia gama de intervenciones políticas. Además, resulta decepcionante la omisión por parte del Gobierno de las consultas tripartitas para la formulación e implementación de políticas de empleo.

Un aspecto crítico que debe considerarse es la conexión entre las políticas de empleo y las estrategias de formalización, lo que garantiza la inversión en la ampliación de la protección social básica. La Recomendación núm. 204 sirve de base para la formalización progresiva, que conduce a un crecimiento sostenible y equitativo. Lamentablemente, el Gobierno no parece haber tomado ninguna medida para cumplir esta recomendación.

Aunque la memoria del Gobierno alude a programas para microempresas y pequeñas empresas que benefician a unas 200 pymes, el impacto de estas iniciativas en el universo global de las pymes existentes es insignificante. Es significativo que el Gobierno no haya mencionado el número exacto de puestos de trabajo creados a través de todos estos programas.

Por el contrario, la propuesta del Gobierno de aumentar los impuestos sobre las pymes hasta un 30 por ciento probablemente provocaría el éxodo de una gran mayoría de pequeñas empresas, exacerbando en consecuencia la informalidad y el desempleo.

Además, el apoyo del Gobierno a la modalidad de educación dual es defectuoso y explotador, ya que los aprendices carecen de seguridad social, derechos y salarios justos. Es preocupante que la Comisión Asesora para la Modalidad de Educación Dual esté compuesta por 11 miembros, de los cuales solo 1 representa a los trabajadores.

Por último, me gustaría llamar su atención sobre un reciente Informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud, en que se ponen de relieve graves casos de esclavitud moderna en Costa Rica. Estos casos incluyen el trabajo en sectores del banano y la piña, el sector de la seguridad, el comercio minorista, el servicio doméstico, la construcción, e incluso dentro de las actividades del Estado, que son contrarias a las disposiciones del convenio.

El Relator de las Naciones Unidas ofrece importantes recomendaciones al Gobierno, haciendo hincapié en la necesidad de mejorar la inspección del trabajo mediante la asignación de recursos suficientes, tanto humanos como financieros, así como la concesión de poderes adicionales, como las sanciones *in situ*.

En conclusión, insto al Gobierno a abordar todas estas deficiencias con prontitud, teniendo en cuenta la urgencia de aplicar políticas de empleo eficaces y rectificar todos los problemas existentes.

Miembro empleador, Argentina - Se ha incorporado a la República de Costa Rica en la lista de casos sometidos a consideración de esta comisión por supuestos incumplimientos o vulneraciones de los artículos 1 y 3 del Convenio. El Gobierno ha informado que oportunamente implementó el denominado Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario. Ese programa prevé la adopción de medidas para fortalecer la capacidad productiva del país y promover el empleo. Recordemos que la Comisión de Expertos observó que se identifica entre los desafíos actuales la necesidad de alinear la educación con los requerimientos del mercado de trabajo, ya que, si bien se reconocen los esfuerzos realizados por el Gobierno, la Encuesta Nacional de Empresas de 2018 mostró que había un alto número de puestos de trabajo vacantes debido a la falta de habilidades requeridas para los mismos por parte de los postulantes. Asimismo, el estudio brindado por el Gobierno muestra que las mujeres y los jóvenes mantenían las tasas más bajas de ocupación laboral y un acceso limitado a las oportunidades de empleo debido a la falta de experiencia y formación en ramas de actividad no tradicionales (tales como las ramas científicas, tecnológica y de ingeniería). Esta es una cuestión muy importante para el sector empleador, ya que no es posible fortalecer la capacidad productiva de un país si no se mejora la empleabilidad y la formación profesional de los trabajadores. El Gobierno ha informado que se ha diseñado la política pública dirigida a priorizar la inserción laboral de personas vulnerables (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad) y se ha priorizado la formación técnica y profesional a través del referido Plan Nacional de Desarrollo de Inversión Pública y esto, según informa el Gobierno, ha sido un tema prioritario. De hecho, ha sido la misma OIT la que ha brindado asistencia técnica tal y como lo sugirió la Comisión de Expertos.

Al revisar los artículos 1 y 3 del Convenio, podemos ver que el primero de ellos indica que todo Estado Miembro debe formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido. El objetivo del Convenio es estimular el crecimiento y el desarrollo económico con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores, satisfaciendo la necesidad de mano de obra de las empresas e intentando resolver el problema del desempleo y subempleo. Pero esta política activa debe diseñarse en consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que serán las interesadas en las medidas que se adopten, debiendo ser tales políticas objeto de consulta tripartita. A pesar de que siempre se pueden mejorar las acciones desarrolladas, no se advierte que el Gobierno no haya realizado esfuerzos significativos en esta materia. Al respecto, digno es reiterar que es la misma OIT quien ha asesorado al Gobierno para desarrollar políticas y acciones concretas para tender puentes y generar la confianza en el proceso participativo y tripartito. Creemos que el Gobierno ha

demostrado que existe voluntad política de seguir impulsando políticas de empleo y acciones para asegurar la empleabilidad.

Miembro trabajadora, Argentina - Nos encontramos ante el caso de Costa Rica, por incumplimientos a un Convenio que, como sabemos, ha sido designado por el Consejo de Administración como uno de los cuatro convenios prioritarios en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Este es un Convenio de gobernanza, establecido en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Mundialización Equitativa, y son normas que revisten suma relevancia en relación con la creación de trabajo digno, lineamiento prioritario de esta casa.

Tal y como se extrae del Informe de la Comisión de Expertos, estos extremos se encuentran limitados en Costa Rica, dado que en el contenido del mismo se evidencia que, sin perjuicio de los planes económicos que menciona el Gobierno para paliar la situación, no existen indicadores ni datos de que hayan dado resultado alguno.

Si bien los incumplimientos del Convenio se refieren a la falta de políticas referidas a la generación de empleo genuino y de calidad, la memoria hace especial mención a lo que sucede en materia de empleo público. En este punto, la Comisión de Expertos señala que se ha aprobado la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas núm. 9635, la cual ajusta los salarios y beneficios de los funcionarios públicos, vulnerando —como sostiene la parte trabajadora— los Convenios núms. 87 y 98, ya que establece que no se pueden negociar cuestiones que tengan impacto en el presupuesto nacional como lo son, por ejemplo, los salarios. De modo que no existe negociación colectiva en el sector público, los salarios se encuentran congelados por la Ley de Finanzas Públicas al mismo tiempo que la Ley Marco de Empleo Público prohíbe expresamente la negociación colectiva sobre salarios.

La Comisión de Expertos ya se había pronunciado con anterioridad, en la observación de 2020, situación que se encuentra citada en el Informe, y habría subrayado que «en el empleo público se debe poder gozar del derecho de negociación colectiva, inclusive con respecto a las remuneraciones y que además en este sentido existen mecanismos que permiten compaginar el respeto de las disponibilidades presupuestarias, por una parte, y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, por otra».

La imposibilidad de la negociación colectiva en el sector público afecta indefectiblemente al Convenio, dado que es una herramienta fundamental para que haya diálogo social entre las partes con objeto de fijar salarios justos y condiciones adecuadas de trabajo, contribuyendo a la creación de empleo decente y de calidad. Esto en virtud de que el cumplimiento del Convenio requiere promover políticas activas de empleo y el consecuente derecho subjetivo de que los trabajadores y las trabajadoras del país puedan obtener un trabajo digno imprescindible para reducir la pobreza y la desigualdad.

Por ello, dado que esta situación no se ve reflejada en la actualidad, debe ser abordada atenta a la gravedad del caso.

Miembro empleadora, Colombia - De acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno, Costa Rica ha realizado esfuerzos notables para ofrecer una respuesta eficaz, con la respectiva consulta tripartita, a las necesidades en materia de empleo.

Es importante resaltar que en Costa Rica existen dos órganos relativos al mundo del trabajo que funcionan de manera tripartita. Me refiero al Consejo Superior de Trabajo y al Consejo de Empleo. Ambos, en sus planes de trabajo, han priorizado la adopción de medidas que consideramos apropiadas. Para el Gobierno reviste gran importancia que en estos consejos tomen parte las organizaciones más representativas de empleadores y de

trabajadores. Y por todo ello, me gustaría enfocarme en algunas medidas que vale la pena resaltar y en las cuales Costa Rica viene progresando.

Por un lado, con la asistencia técnica de la OIT, Costa Rica avanza en su Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano. En esa estrategia participan los interlocutores sociales en el diseño y ejecución de soluciones que permitan mejorar las condiciones de empleo. Asimismo, el SNE cuya dirección estratégica corresponde al Consejo Tripartito de Empleo cuenta con instancias operativas para fomentar dinámicas positivas en el mercado laboral. El Gobierno ha dispuesto recursos orientados a consolidar el Observatorio del Mercado Laboral como una herramienta necesaria para comprender y transformar las causas estructurales de los problemas de empleo. Consciente de que una de estas causas se relaciona con las competencias requeridas Costa Rica, cuenta con una Comisión asesora promotora de la educación y formación técnica profesional dual, la cual tiene por propósito evaluar la pertinencia de las competencias que demanda el mercado laboral. Esta es solo una muestra pequeña de algunas medidas que el tripartismo de Costa Rica viene adelantando en la dirección correcta.

Por otro lado, quiero destacar respecto del desempleo y la informalidad en Costa Rica que, aunque se encuentran en niveles preocupantes del 11 y el 43 por ciento para el primer trimestre de 2023, es claro que múltiples avances positivos se vienen presentando. La tasa de informalidad de Costa Rica, situada en el 42,9 por ciento, se encuentra por debajo de la media regional, que está cercana al 50 por ciento. La tasa de desempleo se redujo en 2,3 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo del año anterior, con lo cual se recuperaron más de 240 000 puestos de trabajo. También vale la pena destacar en cuanto a la composición del empleo en Costa Rica que el 75 por ciento de los empleados son asalariados, lo cual es un indicador atípicamente positivo cuando se compara con otros países de la región.

Finalmente, es claro que las mejores políticas de empleo son las políticas de productividad, industrialización y crecimiento económico. Es claro que los problemas estructurales de desempleo e informalidad en Costa Rica, al igual que en buena parte de América Latina, requieren de soluciones a largo plazo, por lo que no podemos esperar soluciones a corto plazo en contextos tan complejos.

Miembro trabajador, Uruguay - Como ya se ha dicho, es necesario que relativicemos algunos datos utilizados por el Ministerio de Trabajo en el tardío e inconsulto informe enviado a la Comisión de Expertos, pero que a su vez señala que el Gobierno particularmente establece una relación entre la creación de empleo y la pobreza, pobreza extrema que ha aumentado. Por lo cual, abordar en esta discusión el tema de la pobreza no es antojadizo ni nos saca del debate central al cual fuimos convocados.

Si bien la economía logró retomar los niveles de producción previos a la pandemia, lo hizo con una menor demanda de empleo. Esta insuficiencia de oportunidades laborales genera que la pobreza por ingreso se mantuvo en niveles históricamente altos. En julio de 2020, el 26,2 por ciento de los hogares se encontraban bajo la línea de pobreza y un 7 por ciento en pobreza extrema, llegando este indicador a un 23 por ciento en 2021, y existiendo estimaciones oficiales para 2022 que lo ubican en un 23 por ciento pero con 15 934 hogares nuevos en esa condición.

Informes elaborados por la Universidad de Costa Rica señalan que el país se enfrenta a un aumento de la pobreza extrema. Esto ya se ha dicho: hoy, 8 de cada 100 costarricenses se encuentran en esa categoría socioeconómica y son incapaces de satisfacer sus necesidades básicas alimentarias. Este incremento significó que 32 000 hogares y 103 00 personas se sumen a la cantidad de población en condición de pobreza en el país.

Ante esta realidad, urge que el Gobierno se avenga a poner en marcha un verdadero diálogo social que permita la construcción de una política de empleo con trabajo decente que contribuya, entre otros aspectos, a revertir esta grave situación de pobreza que se vive en el país.

Miembro empleador, Chile - En relación con el caso de Costa Rica, sorprende que haya sido seleccionado dentro de los casos de estudio por parte de esta comisión, pero, ya que es objeto de evaluación, es importante destacarlo como un caso de progreso, por las múltiples iniciativas de promoción activa del empleo formal y protegido con las que cuenta.

En particular, desde 2019, Costa Rica ha venido trabajando en una serie de instrumentos, políticas, guías y decretos cuya finalidad es reducir el desempleo nacional, cerrar brechas de formación profesional y reducir la informalidad. Y la única deuda pendiente sobre la cual el país debe seguir avanzando, comentada por la Comisión de Expertos, es contar con mayor y mejor información estadística para evaluar el impacto de las múltiples medidas que ha adoptado para crear empleos. Pero esto no puede invisibilizar el enorme esfuerzo desarrollado por distintas gestiones de Gobierno para aumentar la empleabilidad en Costa Rica, esfuerzos que en muchas ocasiones han contado con la asistencia de la Organización Internacional del Trabajo.

En los últimos meses de este año, el MTSS ha trabajado en una Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica con el acompañamiento técnico de la OIT, la cual fue presentada a los sectores que conforman el Consejo de Empleo, instancia de representación tripartita. Esta estrategia, además, debe ser aprobada por el CST, órgano también tripartito y con potestad para tomar decisiones.

En definitiva, el tiempo de esta intervención se hace escaso para enumerar y detallar los múltiples esfuerzos públicos con participación tripartita encaminados a promover el empleo formal y protegido, por lo que esta es una muy buena oportunidad para que se reconozca los múltiples esfuerzos realizados y se destaque a Costa Rica como un caso de progreso que vale la pena tomar en cuenta de modo ejemplar.

Miembro trabajador, España - La Comisión de Expertos tomó nota en su informe de las observaciones que los sindicatos hicieron en los años 2017 y 2021 sobre el Convenio. Esto coincide con el periodo durante el cual Costa Rica ha sufrido un enorme deterioro a nivel socioeconómico, político y, también, democrático.

Tal como demuestran estudios como el Informe del estado de la nación, el país carece, desde hace muchos años, de una política nacional de empleo a nivel general. Incluso los informes proporcionados por el Gobierno a la Comisión de Expertos demuestran los graves problemas respecto del acceso al empleo, con especial énfasis en las dificultades para las mujeres y los jóvenes.

En cuanto a la situación de las trabajadoras, las mujeres representan la mayoría de las personas que han sido excluidas de la fuerza laboral en el último año. Más de 1 millón de mujeres están fuera del mercado laboral, lo que representa cerca del doble que los hombres. La tasa neta de participación laboral de las mujeres es de 26 puntos porcentuales inferior a la de los hombres y representan el 54 por ciento de las personas desempleadas, aunque en el empleo son menos del 40 por ciento. Este diagnóstico de clara segregación de las trabajadoras demuestra la ausencia y la necesidad de una política de empleo sin discriminación de ningún tipo tal como estipulan los artículos 1 y 2 del Convenio.

La política de empleo es justamente una herramienta clave, para cumplir no solo con el Convenio núm. 122, sino también con otros convenios de la OIT, algunos de ellos fundamentales. Por ello, pensamos que debe considerar las afirmaciones aportadas por los

trabajadores de Costa Rica, respecto de que una de las iniciativas básicas con impacto en el empleo, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 2019, que fue adoptada a pesar de ser contraria a diferentes convenios de la OIT como los Convenios núms. 87 y 98. Esta importante declaración se encuentra respaldada, tal y como menciona la Comisión de Expertos, en un memorando técnico elaborado por la OIT.

Además, la propia Comisión de Expertos alude a su observación de 2020, relativa a la aplicación del Convenio núm. 98, donde expresó su confianza en que en el proyecto de ley de empleo público se tomen plenamente en cuenta las garantías del Convenio núm. 98.

El Gobierno pretende justificar, como su política de empleo, la implementación de la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo, pero ni siquiera ha proporcionado a la Comisión información sobre sus resultados, así como tampoco ha brindado información sobre el impacto de otras iniciativas supuestamente a favor del empleo.

Termino diciendo que el contexto costarricense evidencia la urgente necesidad de que el Gobierno desarrolle una política de empleo que respete el Convenio. Es decir, una política de empleo a partir de la consulta con los representantes de los trabajadores, a través de la cooperación con ellos para su formulación, y contando con su apoyo para su ejecución.

Miembro empleador, México - En primer término, nos permitimos resaltar el esfuerzo que ha hecho el Gobierno tendente a dar cumplimiento al Convenio, ya que el artículo 1 del mismo establece que, con la finalidad de resolver el problema del desempleo y del subempleo, se debe de llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Desde el denominado «Plan Rescate 2014-2018» uno de los tres pilares para rescatar Costa Rica fue el crecimiento económico y la generación de más y mejores empleos, y por esta vía la reducción de la pobreza y la desigualdad. El 27 de mayo de 2014 el Consejo de Gobierno de la República de Costa Rica tomó un acuerdo para «colocar la política de empleo como objetivo estratégico institucional del Estado costarricense para combatir la pobreza y la desigualdad», y encomendó al MTSS su elaboración.

Por lo anterior, consideramos que no existe razón suficiente para que la República de Costa Rica esté en la lista de casos que se han tratado en esta comisión.

Asimismo, llama la atención que dentro del presente asunto la Comisión de Expertos haya determinado observaciones respecto de los Convenios núms. 87 y 98, siendo el caso que son cuestiones totalmente distintas al fomento del empleo.

Con base en lo anterior, claramente no existe fundamento para hacer extensiva la supuesta violación de un convenio hacia otros convenios, ya que en todo caso, si existieran temas en materia de libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva, ello merecería un reclamo específico, lo cual no existe en el presente caso.

Con motivo de la pandemia de COVID-19 que se vivió a nivel mundial, es claro que todas las naciones a nivel mundial tuvieron impactos en su economía, y a raíz de ello es que todos los países se encuentran en etapa de recuperación. Sin embargo, estamos claros que, con esfuerzos como los que se han hecho en Costa Rica tendientes al cumplimiento del Convenio, la curva del desempleo comenzará a disminuir en beneficio de la población.

Miembro empleadora, Honduras - Este convenio tiene por objeto asegurar que los países Miembros formulen y desarrollen políticas destinadas a fomentar el empleo digno, que permitan satisfacer las necesidades de mano de obra, para resolver los problemas de desempleo y subempleo. Por ello, y en línea con lo que establece este convenio, el Gobierno

ha priorizado la política pública dirigida a propiciar el ecosistema adecuado para facilitar la inserción laboral de personas vulnerables, en procura de un mayor ajuste entre la demanda ocupacional y la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras, a través del actual Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (2023-2026).

Llama mucho la atención que se señale incumplimiento por parte del Gobierno, cuando este ha sido reiterativo en sus memorias del cumplimiento del Convenio, brindando un amplio detalle de sus esfuerzos y de las diferentes acciones que se han venido trabajando mediante la creación de instrumentos, políticas, decretos y guías, entre otros, priorizando reducir los índices de desempleo nacional para cerrar las brechas de formación profesional y la reducción de la informalidad. Por tanto, lo planteado por la Comisión de Expertos en su informe, nos encontramos que carece de fundamento en su interpretación, ya que el Gobierno y los mandantes han demostrado tener voluntad política para impulsar acciones tendentes a desarrollar reformas y normativas adecuadas en su SNE.

Con todo lo anterior expuesto, podemos dar fe de los compromisos y avances que el Gobierno ha priorizado en materia laboral, por lo que consideramos que, en lugar de sentarlo ante esta comisión, se debió más bien reconocer los avances desarrollados por el Gobierno en el marco de este convenio. Mantenemos la firme convicción de que seguirán impulsando acciones para asegurar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras en Costa Rica, en el marco de procesos participativos y de diálogo tripartito en el país.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) - No es común que tratemos el caso de Costa Rica en esta comisión, porque se trata de un país que históricamente ha cumplido con las normas internacionales del trabajo, y en nuestra región siempre lo hemos referenciado en materia de promoción de los derechos humanos. No obstante, su historia, en los últimos años el retroceso de la protección social ha sido enorme en Costa Rica, y desde la llegada del actual Gobierno, se han implementado medidas regresivas que afectan gravemente a los trabajadores. El ataque más duro ha sido contra los trabajadores del sector público a quienes se le quiere aplicar una nueva «Ley de Empleo Público», que suprime los efectos de todos los convenios colectivos de trabajo que se han suscrito en los distintos organismos estatales, unifica las carreras administrativas en una sola grilla manejada unilateralmente por el Ministerio de Planificación, y congela los salarios en una escala única denominada salario global, que disminuye el monto salarial de aquellos trabajadores que superan lo establecido en el escalafón centralizado.

Años de negociación colectiva y desarrollo de carreras profesionales, por ejemplo, en los sectores de salud y educación, para que sean barridos de un plumazo. Esto no es casual, la sindicalización en Costa Rica se encuentra concentrada fundamentalmente en los servicios públicos, y desde el Gobierno se sostiene una fuerte campaña contra los sindicatos y los sindicalistas, que comenzó con la prohibición absoluta en algunos casos, y restricción abusiva en otros, del ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos, y ahora continúa con la negación del ejercicio de la negociación colectiva y lo que viene asusta, con proyectos legislativos que pretenden intensificar las jornadas laborales hasta 12 horas, precarizando el empleo y abaratando al máximo la fuerza laboral. Los proyectos y programas que se anuncian aquí desde el Gobierno son intentos aislados y no llegan a la gente. La educación dual es precaria, sin derechos, sin salarios y sin seguridad social. El intervencionismo en materia de relaciones colectivas de trabajo se manifiesta nítidamente en las universidades públicas. El Gobierno se niega a homologar los pactos colectivos. La Ley Marco de Empleo Público, combinada con la Ley Fiscal viola la autonomía universitaria, conquista histórica del pueblo costarricense y baluarte esencial en la construcción de la defensa del Estado social de derecho del país.

Es necesaria una acción urgente de la OIT en Costa Rica para colaborar de buena fe con los trabajadores y los empleadores, que quieren defender el trabajo decente en todas sus dimensiones, y el respeto de los derechos humanos, sociales, económicos y culturales. Debemos frenar el retroceso, y trabajar para que se retome la senda del diálogo social y los principios establecidos en el Convenio.

Representante gubernamental - Es menester reiterar en esta segunda oportunidad en esta sesión que, durante los últimos cinco años, Costa Rica ha avanzado en la implementación de políticas y programas que buscan contribuir con el crecimiento económico inclusivo y el bienestar de todas las personas, basados en un enfoque de derechos humanos.

La reducción de brechas económicas, sociales, territoriales, de género, entre otras, han sido el norte de las políticas activas del mercado de trabajo, las políticas de protección social y las estrategias diferenciadas para poblaciones específicas. Esa implementación y sus resultados han sido influenciados y condicionados por un contexto, como lo indiqué anteriormente, de saneamiento de las finanzas públicas y de la pandemia de COVID-19.

Por otra parte, valga rescatar de manera especial que la Comisión de Expertos ha tomado con interés medidas que Costa Rica ha adoptado en el marco de otros convenios, entre los cuales destaca el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), al señalar: «La Comisión toma nota con interés de la adopción del Decreto Ejecutivo por el que se crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE) [...] para responder tanto a las dinámicas del mercado laboral, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad».

De igual manera, la Comisión ha tomado con interés la información brindada por el Gobierno, en torno con el Convenio núm. 111, al destacar que la «discriminación por condición de salud se ha prohibido con la adopción de la reforma integral de la Ley General sobre el VIH/SIDA, que modifica el artículo 404 del Código del Trabajo», así como «las acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes, que establece medidas para promover el acceso al empleo y a la educación de la población afrodescendiente».

Finalmente, ha tomado nota con interés «las numerosas medidas implementadas con miras a acelerar la inserción laboral de las personas con discapacidad», en el marco del cumplimiento del Convenio núm. 159.

En relación con la población con discapacidad, resulta inminente mencionar que mediante el Decreto Ejecutivo núm. 41761 de 2019, se creó la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad (CNETPcD), como una instancia que incide en los procesos nacionales de empleabilidad y empresarialidad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de las personas con discapacidad en el sector público como en el privado.

Dicha comisión ostenta una composición tripartita, con representación del sector gubernamental, sector productivo y de la sociedad civil, a través de las organizaciones de personas con discapacidad. En una sesión celebrada el pasado 30 de mayo, se aprobó por unanimidad el Plan de trabajo bianual de dicha comisión de inserción laboral. Ahora bien, debo hacer referencia además a la Ley núm. 8862, la cual dispone la reserva de al menos el 5 por ciento de las plazas vacantes del sector público central y descentralizado, así como de los entes públicos no estatales y las empresas públicas en régimen de competencia.

El MTSS, como institución responsable del seguimiento continuo y expreso de esta ley, ha desplegado un plan estratégico de aceleración en orden a que la institucionalidad pública

honre el compromiso de la inserción laboral siguiendo los procedimientos de la normativa vigente. En este momento se cuentan con alrededor de 882 personas con discapacidad que han entrado a las filas del sector público costarricense mediante esta reserva del 5 por ciento.

Mis compañeros del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD) de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, lideran tanto a nivel institucional como interinstitucionalmente la definición de políticas públicas en materia de equiparación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito sociolaboral, para promover la inclusión laboral, el tutelaje de derechos laborales y humanos, así como la promoción del trabajo decente y de calidad de estas personas.

Debo mencionar el apoyo del Programa Nacional de Apoyo a la Pobreza y la Movilidad Social (PRONAMYPE), que desde su origen se constituyó como un brazo ejecutor de las políticas públicas para paliar el desempleo, siendo este uno de los principales generadores de desigualdad en el mundo del trabajo. La Dirección de Economía Social Solidaria del MTSS maneja este programa que es una herramienta para el apoyo de emprendimientos individuales y colaborativos en asocio.

Su contribución a la sociedad está orientada a favorecer la movilidad social a través de otra alternativa de ingresos para las personas y sus familias, mediante la creación de oportunidades para que estas generen autoempleo, a través de proyectos productivos, llamados también microemprendimientos.

Otras medidas concretas para garantizar la eliminación de la discriminación debo de mencionarlo con respecto a las mujeres y en términos del empleo que son absolutamente indispensables mencionar en esta disertación: 1) el especial énfasis que se ha puesto desde la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo (DNI) en el tema de los derechos de las mujeres trabajadoras a través del programa de visitas con enfoque de género, lo que ha permitido identificar un trato diferenciado y desigualdades entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral en áreas como la remuneración, el hostigamiento sexual, el acoso laboral, y el acoso sexual, la segregación de las ocupaciones por sexo siguiendo roles de género tradicionales; 2) el aumento de la demanda del programa «Empléate» en su modalidad de Estrategia Alianza para el Bilingüismo que favoreció mayoritariamente a mujeres, y 3) los resultados alcanzados en la entrega del subsidio temporal no condicionado en respuesta a las afectaciones en el empleo producto de las restricciones y la crisis ocasionada por la COVID-19, denominado «Bono Proteger», que indican que el 52,4 por ciento de las personas beneficiadas fueron mujeres.

También estamos trabajando en la puesta en práctica de la Agenda nacional de trabajo doméstico remunerado que será una herramienta indispensable para luchar contra la informalidad y que afecta sobre todo a las mujeres migrantes, que son quienes trabajan fundamentalmente en el sector doméstico en Costa Rica. Es una necesidad que estamos atendiendo con la cooperación de la OIT en estos momentos justamente.

Todo lo anterior se encuentra en armonía con lo expuesto con anterioridad y demuestra no solo que existe la voluntad política y múltiples buenas prácticas, mejorables todas, por supuesto, sino además que el Gobierno mantiene la convicción de seguir impulsando acciones para asegurar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras en Costa Rica, en el marco de procesos participativos y de diálogo con los sectores, sin los cuales indiscutiblemente no sería posible concretar estas acciones gubernamentales.

Resulta importante que la Comisión observe la consistencia y la voluntad del Estado costarricense en crear condiciones de orden legal, administrativas y de inversión, orientadas a

elevant los perfiles de empleabilidad de la población esta ha sido nuestra tarea constante y continuará siéndolo.

De la misma manera, el Gobierno está de forma decidida y comprometida generando las condiciones macroeconómicas, como señalé anteriormente para que las inversiones de capital nacional e internacional encuentren el mejor ambiente posible en una región en las que nos ubicamos, cada vez más competitiva y con un entorno de desafíos migratorios muy serios.

En ese sentido, agradecemos la oportunidad de mostrar en este espacio algunas de las acciones que estamos emprendiendo y que Costa Rica, en esta oportunidad, desea extender y armonizar los lazos con todos los sectores a efectos de continuar con la tradición costarricense sobre un diálogo tripartito y sincero con objetivos para obtener los mejores niveles de vida para nuestra población.

Presidente - Le doy las gracias Viceministro a usted y su delegación por participar en los trabajos de la Comisión y, por supuesto, tomamos nota del compromiso del Gobierno de seguir colaborando con esta comisión, así como con los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno sus comentarios y también a todos los demás oradores sus intervenciones.

Queremos recordar, en primer lugar, que la lista de casos que trata esta comisión ha resultado de un consenso entre empleadores y trabajadores, por lo cual Costa Rica está correctamente incluida en la lista de los casos a analizar por esta comisión. Como hemos expresado en nuestra intervención inicial, Costa Rica sigue padeciendo niveles muy altos de pobreza y desempleo. A pesar de argumentar, como muchos otros países de nuestra región, que hay crecimiento económico y desarrollo, encontramos que en Costa Rica un segmento considerable de la población sigue marginado y privado de oportunidades de empleo estable. Por eso, para nosotros este caso no es de progreso.

En vista de estas observaciones, Costa Rica debe revisar sus políticas y programas con miras a promover la inversión en la creación de empleo decente, estable y duradero y reducir la pobreza. Además, teniendo en cuenta las características y la composición del empleo en el país, parece claro que se deben adoptar medidas específicas para abrir caminos hacia la formalización de la economía informal en línea con el Convenio núm. 122 y la Recomendación núm. 204. En el contexto de la recuperación postpandemia, las políticas de empleo deben atender particularmente las necesidades de los trabajadores que fueron o que aún están fuertemente afectados por la pandemia y sus consecuencias. Las políticas de empleo deben ser integrales, los programas o las medidas aisladas que no llegan a la gente son ineficaces e insuficientes. Las políticas de empleo deben abordar las grandes desigualdades en el mercado laboral que afectan de manera considerable, como lo hemos detallado, a las mujeres. Se necesitan más esfuerzos para lograr una mayor igualdad de oportunidades en términos de acceso al empleo, así como la igualdad de trato en las condiciones de trabajo. Todas estas medidas deben ser sustentadas por un sistema robusto de recolección y análisis de datos estadísticos, especialmente sobre la situación y las tendencias actuales de la población activa, el empleo, el desempleo y el subempleo en todo el país. El Gobierno debe derogar la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público ya que ambas no cumplen plenamente con los requisitos del Convenio núm. 122, así como tampoco con los de los Convenios núms. 87 y 98. Costa Rica debe reestablecer, fundamentalmente, todos los espacios de diálogo social y entablar consultas efectivas, reales, con los interlocutores sociales y en especial en la discusión de cualquier legislación que implique impacto sobre la generación de empleo. Los espacios tripartitos a nivel nacional deben activarse. Por eso, por todo lo

expuesto, para los miembros trabajadores, este caso no es de progreso. Finalmente, solicitamos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Agradecemos la ampliación de la información y las aclaraciones brindadas por el Gobierno, así como la exposición de todos los que intervinieron y aportaron en este debate. Por nuestra parte, como miembros empleadores, nos corresponde manifestar que, definitivamente, como consecuencia de los impactos generados por la pandemia de COVID-19, ha sido tarea de todos, Gobiernos, empleadores, trabajadores, cada uno desde la posición y óptica que le toca ejercer, el buscar la adopción de políticas y estrategias que permitan recuperar las economías de cada país, y con ello las fuentes de empleo que, definitivamente, se vieron sensiblemente afectadas en el mundo entero.

La preocupación descrita, no solo debe responder a las necesidades y realidad de cada país, sino, además, debe considerar aspectos que son igualmente esenciales, como, por ejemplo: la formalización del empleo; la incorporación de los jóvenes a fuentes laborales; la equidad de género en la aplicación de estas políticas; el generar espacios y alternativas de capacitación técnica y profesional; la disminución de las brechas económicas en materia salarial; la no discriminación; la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad, y el promover, en la medida de lo posible, aquello que esta casa ha definido como empleos verdes. Objetivos todos ellos que no son fáciles de alcanzar, pero deben ser la motivación de todos; aspectos que han sido considerados por todos los actores en Costa Rica, y respecto de los cuales existe plena predisposición del sector empleador del país. Si bien entendemos las inquietudes de los trabajadores respecto a la forma de aplicación de otros convenios, resulta importante centrar nuestros esfuerzos en limitar la discusión respecto del Convenio que aquí nos trae, es decir, el Convenio núm. 122, instrumento respecto del cual se ha identificado que se tienen avances significativos en Costa Rica mediante los múltiples programas que se vienen desarrollando y que, como todo, por supuesto que pueden mejorarse y actualizarse en función a la realidad social que tiene el país. En ese marco, a efectos de evitar susceptibilidades innecesarias y que los avances generados en materia normativa y de regulación, así como su motivación, y que han sido igualmente expresados el día de hoy, puedan ser de conocimiento de todos, cobra vital importancia la adecuada socialización de los planes y políticas para el empleo con todos los actores, debiéndose brindar información oportuna a las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores a fin que, por la vía del diálogo social, todos puedan coadyuvar en esta tarea desde sus experiencias, opiniones e intereses, todo en línea con lo que refiere el artículo 3 del Convenio, que busca precisamente un afán colaborativo.

Por todo lo expuesto, habiendo tomado nota de las explicaciones brindadas por el Gobierno en esta reunión y que advertimos y reiteramos, cuenta con políticas de empleo, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno: primero, intensificar esfuerzos para mejorar la labor de socialización e información a todos los actores, sobre las políticas y programas de empleo que viene desarrollando y aquellas que pueda desarrollar el futuro, todo en el marco del Convenio, dando continuidad al diálogo social tripartito que ya viene realizando como vía principal para la resolución de los problemas del país en materia de empleo; y segundo, aprovechar el apoyo técnico que ya viene recibiendo de la OIT —no es nada nuevo para Costa Rica— en algunos programas, para desarrollar mejor la labor descrita, así como actualizar la información sobre los resultados obtenidos en la ejecución de sus planes y programas de empleo.

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 que el Gobierno no haya establecido y aplicado una política nacional integral destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en plena consulta con los interlocutores sociales.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas siguientes:

- adoptar una política nacional de empleo integral para promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido, en consonancia con el Convenio;
- intensificar los esfuerzos para reforzar el diálogo social e incluir a los interlocutores sociales en las iniciativas ya desarrolladas, así como en aquellas que puedan ponerse en marcha en el futuro, en particular en materia de políticas y programas de empleo, incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y promoción de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo;
- proporcionar información sobre el impacto de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos del Convenio, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENDEP) y del Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (PNDIP) 2019-2022;
- tomar medidas para garantizar que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se ajuste plenamente al Convenio y no vulnere los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- indicar la manera en que se ha consultado a los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a los representantes de las partes involucradas con respecto a la concepción, elaboración, aplicación, seguimiento y revisión de las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas, incluyendo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y
- garantizar la consulta tripartita sobre el desarrollo de políticas y programas de empleo mediante la creación de un consejo tripartito nacional.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información completa y exhaustiva sobre las cuestiones anteriores a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2023.

Representante gubernamental - Las conclusiones leídas el día de hoy en este recinto para el caso de Costa Rica deslucen el trabajo de esta comisión. De manera preocupante denotan falta de análisis objetivo y riguroso de la amplia información brindada.

Las conclusiones solicitan información de antiguas iniciativas de empleo, concretamente de hace cinco años. Con este inexplicable desfase en el tiempo desvirtúan y desconocen la realidad actual del mercado laboral, así como todas y cada una de las acciones informadas a esta comisión de forma oportuna, y expuestas también en este recinto.

Extrañamos un examen técnico que supone la reflexión apegada a la esencia de lo establecido en el Convenio núm. 122 apartándose de sus alcances incluyendo aspectos como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas del Estado. Consecuentemente, y tome nota

esta comisión, se da paso de manera peligrosa a la inseguridad jurídica, lo cual es un riesgo para una efectiva cultura de cumplimiento.

No obstante, Costa Rica desea manifestar, una vez más, su firme y decidida convicción de generar todas las acciones disponibles de política pública a favor del empleo para todas las personas, y sobre todo la promoción del desarrollo nacional a partir del diálogo constructivo de buena fe y orientado por los principios democráticos.

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) - Desde El Salvador, extendiendo un fraternal y solidario saludo a toda la clase trabajadora del mundo. Como país fundador, somos respetuosos de los convenios internacionales de la OIT y sus mecanismos de control, como lo es esta comisión. Estamos convencidos del papel fundamental que tienen para alcanzar el trabajo decente y la construcción de la paz en el mundo.

No obstante, quiero expresar mi preocupación, desconcierto e indignación, ya que este mecanismo de control hoy está siendo utilizado con motivaciones políticas. Formamos parte de los Gobiernos invitados a proporcionar informaciones a la Comisión, luego de negociaciones poco transparentes, llenas de recelo y secretismo, distando mucho de los valores que se promueven en esta institución; prácticas que ponen en tela de juicio el liderazgo de la OIT, su honorabilidad, credibilidad y la transparencia de los mecanismos de control de esta Organización.

Es extraño que muchos de los casos con graves violaciones a derechos laborales ni siquiera se ventilen en estos espacios, cabe preguntarse ¿responderá esto a un manejo político o geopolítico de los casos? Las personas que negocian los casos deben cargar en sus conciencias, que mientras están atacando políticamente a países como el nuestro, en otras latitudes hay sindicalistas que están siendo asesinados, torturados y silenciados por defender sus derechos y los de las grandes mayorías.

Me permito hacer la reflexión sobre el apego a los métodos de trabajo de la Comisión; se supone que la selección de casos responde a un criterio de equilibrio geográfico y a la gravedad de los mismos.

Sobre el equilibrio geográfico, la subregión de Centroamérica representa menos del 1 por ciento de la población mundial, mientras que tiene el 17 por ciento de los casos en discusión. Evidenciando una clara desproporcionalidad; pareciera que la mayoría de los problemas del mundo están en esta pequeña subregión.

Si se atiende a la gravedad de la situación, por qué no están ciertos países donde hay violaciones a los convenios fundamentales, donde hay sobrada evidencia de los daños que se están dando, no solo contra los derechos laborales y de sindicación, sino también contra los derechos humanos en entornos de explotación laboral, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, asesinatos de líderes sindicales, aprehensiones injustificadas, entre otras. Dicho sea de paso, esos países no aparecen siquiera en la negociación preliminar ni en la negociación final.

¿Por qué no se incluye a países donde se ha visto el uso desmedido de la fuerza policial para aplacar las protestas de trabajadores que se pronuncian contra reformas laborales implementadas de manera inconsulta?

Por otra parte, vemos países con controversiales casos de violaciones de derechos laborales que incluso intentaron corromper parte del liderazgo de los trabajadores a nivel global, para tener opiniones favorables, para limpiar su imagen a nivel internacional.

Vemos países con casos de graves violaciones a derechos de los pueblos indígenas, que no han sido llamados a rendir informe, gracias a su capacidad de *lobby*, para los cuales, nosotros servimos como moneda de cambio en el proceso de negociación, o el caso de un país hegemónico, donde existen graves y conocidas acciones de discriminación y vulneración de los derechos de los trabajadores migrantes, país a quien nunca hemos visto entre los países llamados a rendir informe, y que, por cierto, es uno de los mayores financistas de la Organización.

No quisiéramos pensar que la proporción de las aportaciones financieras sea una excusa para no ser llamado a rendir informe, mientras que los países con menores posibilidades económicas tengan mayor probabilidad de ser elegidos en este grupo. Por ello, es necesario hacer de forma transparente la negociación de los casos.

Nos sentiríamos orgullosos como país, de presentarnos y venir ante esta comisión, y ante todos los mecanismos de control que tenga la Organización, a rendir todos los informes que crean convenientes, si las graves violaciones a los convenios fundamentales estuvieran resueltas en estas grandes potencias económicas.

El Salvador es un país pequeño, con un pueblo honorable que está redefiniendo su futuro bajo el liderazgo del Presidente Nayib Bukele. Hemos iniciado recuperando nuestra dignidad, y eso implica buscar nuestra propia identidad y determinación, sin la injerencia de otros Gobiernos. Esto crea resquemores e incomodidad en uno de los Estados más poderosos, que por muchos años decidía el rumbo de nuestro país.

Para avanzar en El Salvador, hemos tenido que liberarnos de estructuras de poder que tenían cooptada a nuestra sociedad, esas estructuras han perdido su poder de influencia y eso hace que peleen por recuperar los privilegios que tuvieron por décadas.

Nuestro Gobierno ha tomado la firme decisión de proteger la vida de las personas, enfrentando con valor la criminalidad, uno de los principales problemas que más aquejaba nuestra sociedad. Se ha implementado un plan de seguridad que ha tenido un éxito rotundo, basado en dos enfoques. Por una parte, se han neutralizado las organizaciones criminales y terroristas que, por décadas, llevaron dolor y luto a nuestras familias y, por otra parte, se está invirtiendo en educación, salud, la prevención de la violencia y la construcción de una cultura de paz.

Como en toda política pública hay ganadores y perdedores lo que debemos buscar es el máximo beneficio social para las grandes mayorías. Por lo que hay dos tipos de reacciones: por una parte, hay un amplio y generalizado apoyo por parte de la población que tiene ahora un respiro y una esperanza; mientras que, por otro lado, hay un pequeño grupo que considera que las medidas tomadas no son buenas, estos son principalmente aquellos para los que la inseguridad representaba un negocio. Mientras se da ese debate, lo cierto es que como Gobierno estamos rescatando generaciones de niños y niñas de las garras de la delincuencia, quienes ahora ya no tienen como sueño ser un pandillero, sino un médico, una ingeniera, un arquitecto o una profesora.

Esta oportunidad de soñar con un mejor futuro es algo que por mucho tiempo hemos anhelado. Las medidas económicas y sociales que implementaron los Gobiernos de derecha, cuyos gabinetes de Gobierno provenían de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), dejaron al país hundido en la desesperanza, la pobreza y la exclusión. Mientras ellos, se lucraban y enriquecían.

Quiero resaltar que seguimos fomentando el diálogo social tripartito en nuestro país, por ello hemos institucionalizado el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio a la Negociación Colectiva, los cuales buscan reconocer buenas prácticas empresariales, en el respeto al marco normativo nacional e internacional en materia laboral, promoviendo las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.

Quiero destacar que, en seguimiento a las conclusiones de esta comisión, el Consejo Superior del Trabajo, fue instalado en 2021, y ha sostenido reuniones, incluso con mayor frecuencia de la que establece su reglamento. El funcionamiento del Consejo pudo ser constatado por la misión tripartita de alto nivel que visitó a El Salvador, con una amplia participación de todos los interlocutores sociales; misión que fue invitada y recibida en el pleno del mismo Consejo.

De igual forma, atendiendo a las conclusiones de la misión de alto nivel y las conclusiones de esta comisión, el Gobierno sometió a consulta ante el Consejo Superior del Trabajo diferentes convenios, protocolos, recomendaciones y memorias.

En nota enviada el 19 de mayo de 2022, se sometieron a consulta tripartita ante el Consejo, tres convenios internacionales de la OIT y siete recomendaciones.

En nota enviada con fecha 1.º de septiembre de 2022, se sometieron a consulta tripartita ante el Consejo, 17 convenios y 1 protocolo de la OIT. En nota enviada con fecha 13 de marzo de 2023, se sometieron a consulta tripartita ante el Consejo, 13 memorias de los convenios de la OIT.

Todas estas consultas se hicieron al sector trabajador y al sector empleador, en cuyo caso fue a través del presidente de la ANEP, el Sr. Agustín Martínez, en su calidad de vicepresidente del Consejo Superior del Trabajo. Cabe destacar que, a la fecha, no se ha recibido respuesta por parte de la ANEP, mientras que sí se han recibido respuestas por parte del sector laboral. Debido a la no respuesta de la ANEP, no se ha podido avanzar en el proceso de ratificación de otros convenios más importantes y avanzar en otros temas.

El año pasado esta comisión calificó, sorprendentemente y por incidencia de la ANEP en sus conclusiones, que era «lamentable» que cinco convenios de la OIT fueran ratificados sin consultar a la organización de empleadores más representativa. Por ello, procedimos a consultar a la ANEP sobre las normas internacionales de trabajo, pero no se ha obtenido respuesta alguna a las comunicaciones remitidas hasta este día. Evidenciando claramente que la ANEP, no es que busque ser consultada o le interese el diálogo social tripartito.

Queda demostrado que sus motivaciones son eminentemente políticas para poder plantearse en este escenario como víctimas, instrumentalizando para sus propios intereses este mecanismo de control.

No obstante, estos procesos de consulta muestran la intensa actividad que mantiene el Consejo Superior del Trabajo, como instancia de consulta sobre las normas internacionales del trabajo. Todo lo anterior ha sido comunicado a las instancias de la OIT correspondientes, pero además de eso, este día dejaremos la documentación que respalda lo antes descrito de manera física a esta comisión.

Además, el Gobierno ha estado abierto a escuchar propuestas por parte de los sectores, como lo ha sido la solicitud del sector laboral para presentar un conjunto de propuestas en materia laboral, las cuales han sido escuchadas, instalando una mesa de diálogo en la que los trabajadores han presentado sus proyectos, como el aumento del salario mínimo, la ratificación de convenios, aportes para la reforma del Código del Trabajo, en la que se incluyen temas como la ampliación de la vigencia de las credenciales sindicales, entre otros, y lo estamos trabajando en conjunto.

La ANEP, se queja reiteradamente de no ser reconocida; lo cual no tiene fundamento al ser su presidente, el vicepresidente del Consejo Superior del Trabajo, en representación del sector empleador. Además, el sector empleador está representado en las instancias bipartitas y tripartitas del país y lo paradójico es que la ANEP se ha negado a que las instancias bipartitas se conviertan en tripartitas. Por eso no vemos la coherencia de su queja ante este organismo de control.

Asimismo, en el marco del diálogo social tripartito, informo que, como parte de los compromisos que el Estado tiene con la dignificación de la clase trabajadora, se promulgó una nueva Ley de Pensiones, llevando equidad y justicia a los trabajadores, esto implicó retirar algunos privilegios que inclusive grandes empresarios tenían a costa de los trabajadores. Esta ley se creó en el Instituto Salvadoreño de Pensiones, conformado de manera tripartita (Gobierno, trabajadores y empleadores), para la administración y gestión de decisiones en torno al sistema previsional en El Salvador, espacio que por mucho tiempo se negó a todos los interlocutores sociales.

Quiero recordar, que el objetivo del Convenio indica en su artículo 2, 1), que todo Miembro de la OIT que ratifique dicho convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT.

Y que, además, estos asuntos se detallan y delimitan claramente en el artículo 5, 1) del Convenio, los cuales se refieren a: a) la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo; b) la sumisión de los convenios y recomendaciones de la OIT; c) el reexamen de convenios no ratificados; d) la sumisión de las memorias de los convenios, y e) la denuncia de convenios ratificados.

A la luz expresamente del Convenio y revisando las recomendaciones del año pasado de esta comisión, donde manda a El Salvador a derogar 23 decretos legislativos, pregunto: ¿cuál es la base legal para establecer dicha conclusión?, ¿qué artículo del Convenio establece tal potestad?, ¿cuáles son los métodos de trabajo de que obligan a derogar leyes de los países? Creemos que esta conclusión raya con los principios de no interferencia, autonomía y libre determinación de los países.

Casi al cierre de mi participación, reitero mi llamado al liderazgo de la OIT para buscar la transparencia y mantener estos mecanismos de control lejos de las influencias políticas. Los trabajadores del mundo deben ser protegidos y estos espacios han sido creados con este fin, por lo que es necesario hacer un proceso de reflexión profundo.

Finalmente, les reafirmo que nuestro compromiso con los valores y principios de la OIT es inquebrantable, seguiremos trabajando arduamente para fortalecer el diálogo social tripartito y el trabajo decente en El Salvador.

Miembros trabajadores - Esta es la octava vez consecutiva que examinamos el caso de El Salvador en nuestra comisión, y la sexta vez consecutiva en relación al cumplimiento del Convenio núm. 144. En la última sesión, habíamos reconocido algunos avances realizados por

el Gobierno. Hemos recibido con satisfacción el hecho de que el Consejo Superior del Trabajo había vuelto a funcionar después de muchos años de haber estado paralizado.

Además, hemos tomado nota de la ratificación de varios convenios de la OIT que entraron en vigor este mes de junio en respuesta a demandas de las organizaciones sindicales hermanas salvadoreñas. Agradecemos la aclaración del Gobierno de que los interlocutores sociales fueron consultados antes de la ratificación de los convenios.

El Gobierno también había aceptado recibir una misión tripartita de alto nivel que tuvo lugar en mayo de 2022. La misión hizo importantes recomendaciones que habían sido consensuadas de manera tripartita. Pese a estos indiscutibles avances, no podemos dejar de mencionar que tal como el año pasado, persisten algunos desafíos en relación con la aplicación del Convenio.

En primer lugar, debemos repetir lo que hemos señalado en otras ocasiones: que persisten los obstáculos legales que impiden a las organizaciones sindicales participar en las instancias tripartitas e incluso poder ejercer libremente sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En especial, se trata del requerimiento establecido en el Código del Trabajo que obliga a las organizaciones de trabajadores a renovar la composición de sus juntas directivas cada doce meses. Este requerimiento constituye una forma de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Cabe recordar que el artículo 3 del Convenio establece que los representantes deben ser designados libremente y que las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja o impida el ejercicio legítimo del derecho. Como señaló la Comisión de Expertos, el Gobierno debe adoptar sin demora las medidas necesarias para derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su personalidad jurídica cada doce meses.

Por otra parte, hemos sido informados que, recientemente, el Gobierno ha introducido el pago de tasas por supuestos servicios prestados por el Ministerio de Trabajo, incluyendo la entrega de credenciales a organizaciones sindicales. Esta medida representa un obstáculo adicional a un proceso que ya era de por sí muy oneroso.

Además, tomamos nota de que para las organizaciones que representan al sector empleador el periodo de renovación de las credenciales resulta ser más razonable, porque es un tiempo mayor de dos años.

Tomamos atenta nota de que el Gobierno afirma haber iniciado un proceso de estudio para proponer reformas al Código del Trabajo con el objeto de agilizar y acelerar los procesos para la entrega de credenciales.

También tomamos nota de la decisión del Ministerio de Trabajo de establecer una Oficina de Atención Sindical en la Dirección General de Trabajo, a fines de brindar asistencia jurídica a los representantes sindicales. Instamos al Gobierno a que garantice que esta medida conduzca de manera concreta al pleno cumplimiento del Convenio.

Esta última medida, sin embargo, no representa una solución al problema y, por lo tanto, una vez más, nos vemos obligados a instar al Gobierno a derogar esta obligación legal de manera a cumplir plenamente con las disposiciones del Convenio.

Previamente, habíamos reconocido los pasos positivos dados por el Gobierno para restablecer el funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo; sin embargo, entendemos que el pleno del Consejo no se ha reunido desde las conclusiones de esta comisión el año pasado y tampoco ha habido reuniones de su junta directiva durante este mismo periodo.

Se trata de una señal preocupante, ya que la consulta tripartita promovida a través del Consejo podría permitir un enfoque más equilibrado en las decisiones tomadas por el Gobierno, al tomar en consideración intereses y preocupaciones de todas las partes involucradas.

En particular, el Consejo cumple un papel esencial en la implementación de las recomendaciones tanto de la misión tripartita realizada en 2022, como de las conclusiones a las que arriba esta comisión.

Uno de esos puntos es justamente la formulación y elaboración de una hoja de ruta consensuada con los interlocutores sociales para aplicar todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita.

Finalmente, el Gobierno debe cesar cualquier acto de acoso, injerencia u hostigamiento hacia las organizaciones de trabajadores o empleadores. El papel del Gobierno es facilitar y proporcionar una plataforma para un diálogo efectivo entre los interlocutores sociales, sin ejercer una influencia o control indebidos sobre su participación.

Todas estas consideraciones implican que, a pesar de importantes progresos realizados y valorados en el Informe, el Gobierno aún no cumple plenamente los requisitos del Convenio.

Miembros empleadores - Quiero agradecer al Ministro las informaciones que proporciona hoy a esta comisión, a pesar de que adelantamos no compartir el contenido de varias de sus comunicaciones.

Lamentamos, al día de hoy, que no esté acreditado ante esta comisión el delegado empleador de la ANEP, en virtud de que así lo ha dispuesto el Gobierno y, por lo tanto, estará en esta asamblea como representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Quiero empezar entonces refiriéndome a este caso que se refiere al Convenio núm. 144 destacando la preocupación que tenemos como sector empleador, resaltando la preocupación que significa que tengamos que tratar por sexta vez consecutiva este mismo asunto, ante una situación que, de fondo, permanece prácticamente igual, es más, la situación en algunos casos se ha deteriorado.

Recordamos con preocupación que la Comisión de Expertos lleva desde 2013 y solo interrumpido en el 2020, haciendo comentarios en la misma línea por razón de incumplimiento tanto en la legislación como en la práctica por parte de El Salvador del Convenio núm. 144, un convenio de gobernanza muy relevante para la OIT, que continúa sin cumplirse ante la utilización errática del Consejo Superior del Trabajo: la interferencia gubernamental en la administración y funcionamiento de la ANEP, organización de empleadores más representativa; ataques a sus dirigentes y serias deficiencias en el funcionamiento del diálogo social y la consulta tripartita; así como demora en la entrega de las credenciales a los miembros de las organizaciones de trabajadores.

Procederé a detallar información concreta que así lo demuestra. La falta de cumplimiento del Convenio es muy grave a juicio del Grupo de los Empleadores, sobre todo por su conexión con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), fundamental para esta casa. De allí la nota de grave y urgente que le otorgamos a este caso.

Primeramente, en cuanto a la reactivación y el funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo y las deficiencias en las consultas tripartitas. En primer lugar, recordaremos que el Consejo Superior del Trabajo se instaló temporalmente en 2019, más de manera simbólica que de otro modo, eso ya lo vimos el pasado año. Posteriormente y tras la interrupción de la

pandemia y postpandemia el Gobierno, nuevamente, ha instalado el Consejo Superior del Trabajo en diciembre de 2021. La información aportada por el mismo indicaría que se avanza en el diálogo social con la elección de los representantes de los trabajadores, empleadores y gubernamentales. El Gobierno añade que desde entonces el Consejo Superior del Trabajo ha tenido 5 reuniones, 10 de su junta directiva (se reúne más veces que las establecidas) y se ha utilizado para la construcción de una estrategia tripartita de generación de empleo decente contando con la asistencia técnica de la Oficina Subregional de la OIT.

Sin embargo, se destaca que la OIT realizó una misión de contactos directos en mayo de 2022. Aunque la misión constató que el Consejo Superior del Trabajo había vuelto a funcionar, tanto la Confederación Sindical Internacional (CSI) como la OIE señalan anomalías en su funcionamiento que incumplen los términos del Convenio. De tal manera que, tras finalizar la misión de la OIT, el Consejo no se ha vuelto a reunir. La única sesión que se convocó no tuvo el *quorum* necesario al no acudir ni el presidente, ni su suplente. Además, el Gobierno se comprometió con la misión a realizar una consulta sobre la ratificación de los cinco convenios de la OIT en el Consejo Superior del Trabajo, lo cual no sucedió.

Esto está teniendo consecuencias en los procesos de reforma de la legislación laboral en El Salvador, ya que no se está consultando ni con el Consejo Superior del Trabajo ni con los interlocutores sociales. Prueba de esto es que, previa a la aprobación en dos semanas de cinco convenios de la OIT sometidos a la Asamblea Nacional en mayo de 2022, no se realizó ninguna consulta con la ANEP como la organización más representativa del grupo de empleadores, mostrando un claro desprecio al diálogo social y a la consulta tripartita y vulnerando tanto la legislación nacional como el articulado del Convenio. Este hecho ya fue manifestado cuando vimos el caso el año pasado.

Aunque no se cuestiona la voluntad soberana de la Asamblea Legislativa de El Salvador, consideramos gravísimo que el Gobierno desprecie el Convenio en su artículo 5, eso sin perjuicio de que el adecuado cumplimiento de los tratados solo puede ser efectivo cuando se han podido realizar análisis exhaustivos de las implicaciones en la legislación y en la práctica de los efectos de la transposición de una norma internacional a la norma interna y eso contando con la consulta más representativa de los grupos de empleadores y de trabajadores.

En lo referente a la hoja de ruta que esta comisión solicitó el año pasado, nos consta que ni el Consejo Superior del Trabajo ha sesionado al respecto, ni ha sido consultado para la elaboración tripartita de la aplicación de las recomendaciones surgidas de la misión.

Segundo, con respecto a la injerencia del Gobierno. Desde la OIE se manifiesta que la injerencia del Gobierno continúa a través del hostigamiento tanto a la ANEP, como a sus entidades miembros, cada vez hay que elegir representantes a algún organismo. Se cita el caso de Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en la observación como de injerencia y debilitamiento, pero también se nombran una serie de ejemplos más donde no han sido elegidos los directores de los empleadores: la Autoridad Marítima Portuaria; el Centro Internacional de Ferias y Convenciones; la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA); la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR); el Fondo Ambiental de El Salvador (FONAES), y el Fondo Nacional de Vivienda Popular (FONAVIPO).

Entre abril y julio de 2022, el Gobierno llevó a cabo la elección de representantes de los empleadores en el Consejo Nacional del Salario Mínimo, en que las organizaciones afiliadas a la ANEP enviaron candidatos. Sin embargo, hasta cuatro meses después de las elecciones, los elegidos no han tomado sus juramentos.

El Gobierno ha sostenido que trabaja tripartitamente de manera armoniosa, profesional y técnica. No obstante, el caso de mayor injerencia y gravedad ha sido las reformas a 23 leyes, a través de las cuales el grupo de empleadores ha dejado de elegir a sus representantes en las juntas directivas de las 23 entidades tripartitas y paritarias que son el objeto de dichas leyes. Dicha facultad ha sido transferida al Presidente de la República, quien no solo elige a los representantes del grupo de empleadores, sino también tiene la facultad de destituir de manera discrecional y arbitraria a los directores del grupo de empleadores en las juntas directivas de esas 23 entidades.

Por último, quiero hacer referencia a que, recientemente, desde el Ministerio de Trabajo, se señaló que no se iba a invitar a la ANEP a la Conferencia, en virtud de que la ANEP había incidido para que El Salvador estuviera en la lista corta de esta comisión. Esto no puede quedar al arbitrio del Gobierno, ya que esto es una obligación que asume el Estado como Miembro de esta casa y como ratificante del Convenio y se ha utilizado también esta situación para generar presión sobre determinados delegados empresariales para que abandonen la cúpula de la ANEP.

Esta situación, que denunciarnos, resulta extremadamente grave y, además de violar el Convenio, también infringe el Convenio núm. 87, como ya ha sido manifestado.

Por último, compartimos las aseveraciones del sector trabajador en cuanto a los obstáculos que tienen los sindicalistas, las autoridades y los gremios sindicales para obtener de forma oportuna y ágil las credenciales que se les requiere anualmente, lo que también significa una injerencia indebida a la actividad sindical en El Salvador.

Miembro trabajador, El Salvador - Quiero referirme a la libertad sindical en el país, si bien existen desafíos importantes, ahora tenemos un espacio para el fortalecimiento del movimiento sindical, la promoción de la negociación colectiva, el trabajo decente y la reducción del estigma hacia los sindicalistas, estigma que heredamos de los Gobiernos de la derecha.

Sobre la consulta tripartita, quiero poner de manifiesto que, como sector laboral, estamos plenamente representados en las instancias tripartitas, y hemos elegido a nuestros representantes sin intervención del Estado, ya que hemos hecho valer nuestra independencia y autonomía. Hemos conquistado espacios de diálogo y hemos sido escuchados para la construcción de políticas públicas que benefician a nuestro pueblo.

Por ejemplo, la reciente reforma de pensiones tuvo en consideración los aportes de los trabajadores, y se ha creado el Instituto Salvadoreño de Pensiones, una nueva instancia tripartita para la gobernanza del sistema previsional, en la que hay participación de trabajadores y empleadores, en línea con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), recientemente ratificado. En el pasado, los trabajadores no teníamos acceso a incidir en la administración de las pensiones, algo que era exclusivo de la empresa privada.

Durante los últimos tres años, el movimiento sindical ha crecido en 65 nuevos sindicatos y 4 federaciones de trabajadores. También se han celebrado 58 contratos colectivos, 35 de ellos en el sector privado, 11 en las autónomas y 12 en el sector público.

También reconocemos que se ha avanzado para reducir el retraso de entrega de credenciales, muchos sindicatos hemos hecho uso de las asesorías que brinda la Unidad de Atención Sindical que se creó en 2022 en el Ministerio de Trabajo, reduciendo sustancialmente los tiempos de espera para obtener nuestras credenciales.

Como movimiento sindical hemos presentado al Gobierno un conjunto de propuestas en materia laboral. Estableciendo mesas técnicas con el Ministerio de Trabajo, estas propuestas van en el sentido del incremento del salario mínimo, ratificación de convenios, seguro por desempleo, y reforma del Código del Trabajo, en el que hemos solicitado extender la vigencia de las credenciales sindicales a tres años. Lo cual sin duda será un progreso sustantivo, por lo cual hacemos un llamado al Gobierno para poder impulsar a la brevedad posible esta reforma ante el Congreso del país.

También como sector trabajador hemos participado activamente en el Consejo Superior del Trabajo, tanto en las reuniones que se han sostenido, como en los procesos de consulta que se le han realizado a nuestro sector, en relación con la sumisión de convenios y la remisión de memorias de convenios, por nuestra parte, hemos revisado, discutido y remitido nuestros comentarios y propuestas, a través del vicepresidente de nuestro sector ante el Consejo.

Hoy algunas organizaciones señalan que no existe libertad sindical en El Salvador. Cabe recordar que, por muchos años, durante los Gobiernos de la derecha el movimiento sindical fue vapuleado, reducido y estigmatizado. Privatizaron la banca en el país, el sistema de pensiones, las telecomunicaciones, la distribución de energía, pactaron con pandillas y grupos criminales y muchas cosas más que se repartieron y nunca hicieron una consulta tripartita para ello.

Incluso intentaron privatizar la salud y la educación y lo único que detuvo esa privatización fueron las marchas y luchas del movimiento sindical auténtico, ante la represión y violencia del Gobierno en turno, donde incluso muchos compañeros sindicalistas perdieron la vida.

En representación del sector laboral quiero hacer mis valoraciones sobre la ANEP, institución que ha presentado la queja ante esta comisión. Mi país, por décadas fue mancillado y corrompido, por estructuras de poder, que cooptaron al Estado y sus instituciones para beneficio propio. Estas estructuras de poder estuvieron siempre alineadas a la ANEP.

(Moción de orden).

Miembros empleadores - Creo que la intervención que se está realizando abandona el objetivo de esta deliberación del día de hoy y se escapa de los límites de nuestro diálogo, sobre todo cuando identifica, editorializa y adjetiva a una organización con nombre y apellido que no es lo que venimos a discutir en el día de hoy. Por tanto, pido que se guíe el diálogo hacia el objetivo de esta reunión y por supuesto se eliminen de las actas cualquier mención que identifique a la organización empresarial a la que se hace referencia.

Miembro trabajador, El Salvador - Tal es así que, uno de los expresidentes de la plataforma política para posicionar a sus candidatos presidenciales, como es de conocimiento público, ahora está preso por graves delitos de corrupción y desfalco del Estado. Es por ello por lo que, como trabajador, vemos con indignación el acto hipócrita de figurarse como la víctima de un sistema cuando por años han vulnerado los derechos de millones de trabajadores.

Durante veinte años la ANEP gobernó a través de su partido político ARENA, y en aquella época, la OIT no registraba problemas de diálogo social tripartito en El Salvador; esto no porque no existiera el verdadero diálogo social tripartito sino porque la ANEP era quien decidía todo y porque corrompía a falsos representantes sindicales, dándoles privilegios siempre que estuvieran alineados a sus intereses, sin importarles el flagelo a la clase trabajadora, dicho sea de paso algunos de esos falsos sindicalistas han estado extorsionando a empresas y siguen defendiendo a la ANEP incluso en estos espacios.

Por ello, es que ahora ante la pérdida de estos privilegios, instrumentalizan los mecanismos de control de la OIT para ventilar cuestiones meramente políticas, bajo el falso

argumento del diálogo social y la democracia. Cuando ellos nunca dialogaron, hacían e imponían su voluntad.

Ahora que no pueden imponer, que han perdido el rol de decirle al Gobierno lo que debe hacer, se consideran afectados y vulnerados. Durante sus Gobiernos, cuando reprimieron y mataron sindicalistas, cuando aprobaron cientos de leyes inconsultas para sus beneficios, nunca elevaron una queja ante la OIT e incluso bloquearon los mecanismos de acceso del movimiento sindical auténtico a esta Organización.

Incluyen al país en los casos individuales, por un tema en el que se está avanzando a nivel nacional, mientras que nuestros hermanos sindicalistas en otros países son apresados, asesinados y desaparecidos. Creemos que esos son los casos que se deben discutir en este espacio. En ese sentido, también quiero referirme a la forma en cómo se eligen a los países que son llamados ante esta comisión.

Me parece que al proceso y la negociación le hace falta transparencia y para garantizar la objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones de la Comisión. Es necesaria la participación del sector de cada país, porque las opiniones del sector laboral auténtico no han sido tomadas en cuenta. Incluso las reuniones ni siquiera son públicas, no se sabe ni dónde ni cuándo negocian los países que ingresan en la lista corta. Además, no podemos negar que hay interés de países poderosos, que están usando estos espacios como mecanismos de presión geopolítica, como es el caso del imperio.

En nuestro país tenemos muchos desafíos, los cuales debemos enfrentar, y el movimiento sindical salvadoreño está comprometido con avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

En tercer lugar, vemos con buenos ojos que en el país hay libertad de empresa, se promueve la inversión privada, lo cual se refleja en una gran cantidad de nuevas empresas creadas, siendo esto un pilar fundamental para la generación de empleo decente y el desarrollo del país.

Por otra parte, lamentamos el poco reconocimiento de la información remitida por el movimiento sindical auténtico del país, y en su lugar se tome como criterio general a un minúsculo grupo de pseudo sindicalistas que han estado vinculados siempre a la ANEP.

Finalmente, hacemos un llamado al Gobierno a no dar marcha atrás a las políticas públicas implementadas, ceder ante las presiones de la ANEP, es reducir espacios para el movimiento sindical auténtico y genuino y no retroceder en las políticas de protección de los millones de trabajadores salvadoreños.

(Moción de orden).

Miembros empleadores - Quiero que conste que el sector empresarial rechaza absolutamente los dichos que involucran a las valoraciones de la ANEP por que están fuera del cometido de y nosotros queremos que en ese sentido queden fuera de las actas toda la mención que ha hecho el orador hacia la ANEP. Nosotros vinimos acá con un objetivo en el día de hoy que es discutir el cumplimiento o el eventual incumplimiento del Convenio y en ese sentido estamos abiertos y con buena disposición a dialogar. De esta otra manera, pedimos que se contemple la aspiración del grupo empleador.

Miembro gubernamental, Suecia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro y Serbia**, países candidatos a la adhesión, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) 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. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y supervisar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular. Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica y que un entorno propicio al diálogo, la consulta y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobiernos es la base de un crecimiento sólido y sostenible y de sociedades inclusivas.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de El Salvador y nos comprometemos a reforzar nuestra cooperación a través de lazos políticos y comerciales, así como de nuestra importante cartera de cooperación. 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 constituyen un marco para seguir desarrollando nuestra asociación, en particular mediante la cooperación en materia de comercio, desarrollo sostenible y aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, de los convenios fundamentales de la OIT. Además, estamos debatiendo actualmente el establecimiento de un memorando de entendimiento sobre consultas bilaterales que permitirá intensificar nuestro compromiso y diálogo bilaterales con El Salvador.

El año pasado, la Unión Europea acogió con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno para dar cumplimiento al Convenio, incluido el restablecimiento del Consejo Superior del Trabajo para el bienio 2021-2023 y la creación de una comisión técnica tripartita para hacer operativa la agenda del Consejo. Sin embargo, tomamos nota con preocupación de las observaciones de la CSI y de la OIE relativas a la complejidad del actual proceso administrativo de designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores; el número de puestos vacíos en el órgano, que obstaculiza la representatividad del Consejo Superior del Trabajo; los obstáculos jurídicos y el complejo proceso de designación; y la inactividad del propio Consejo.

Estamos profundamente preocupados por la situación de los derechos humanos en el país, entre otras cosas por las nuevas denuncias de actos de injerencia y acoso contra las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de marginación de las mismas, incluso en las redes sociales. Lamentamos que 23 decretos adoptados en 2021 impidan a las organizaciones de empleadores elegir a sus representantes en 23 órganos tripartitos y paritarios y pedimos al Gobierno que los derogue. También debe derogarse la obligación de los sindicatos de solicitar la renovación de su personalidad jurídica cada doce meses.

Tomamos nota con tristeza de los pasos atrás que se han dado con respecto a las expectativas de los últimos años, a saber, que el diálogo social y las consultas tripartitas fueran plenamente funcionales en el país. Tomamos nota de que el caso ya se ha debatido en las últimas cinco reuniones de la Comisión, incluso como caso grave en 2017.

Instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento efectivo e inmediato del Consejo Superior del Trabajo y otras entidades tripartitas, respetando la independencia de los interlocutores sociales, incluido en el nombramiento de sus representantes.

Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos instando al Gobierno a respetar plenamente la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Pedimos al Gobierno que aplique las medidas esenciales para garantizar sin demora la derogación de toda disposición jurídica que permita cualquier

injerencia en la autonomía de estas organizaciones, de conformidad con los instrumentos ratificados por el país. Esto incluye también que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar la pronta entrega de credenciales a todas las organizaciones.

Nos hacemos eco del llamamiento urgente de la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas, incluido en el seno del Consejo Superior del Trabajo. Esperamos que el Gobierno cumpla con estas obligaciones de presentación de memorias.

Recordamos la importancia de la asistencia técnica de la OIT para facilitar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados y la promoción del tripartismo. Subrayamos asimismo que el alcance y el contenido de dicha asistencia deberían definirse a través del diálogo social, por ejemplo en el marco del Consejo Superior del Trabajo.

Esperamos que se avance lo antes posible en la consecución de un cumplimiento pleno y sostenido del Convenio, habida cuenta de los problemas pendientes desde hace tiempo y de la importancia crucial de un diálogo social que funcione correctamente. A este respecto, recordamos que el Gobierno debería elaborar, de manera tripartita, una hoja de ruta para aplicar, sin demora, las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT, tal como solicitó esta comisión el año pasado.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso de colaborar de forma constructiva con El Salvador con el fin de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

(Moción de orden).

Representante gubernamental - Creo que este es el mejor escenario para que todos los actores tengan toda la oportunidad de poder dar todos sus planteamientos. Exactamente esa acción que acaba de hacer la representación del sector empleador es la esencia, que puede quedar demostrada ante este escenario, de no querer permitir incluso libertad de expresión de la verdadera clase trabajadora. Solamente pedí que todo el mundo desarrolle en un clima normal, tranquilo y que todo siga el desarrollo de la reunión normalmente y dejemos la participación abierta para todos los sectores.

Miembro gubernamental, Colombia hablando en nombre de una amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe - Agradecemos la retroalimentación brindada por el Gobierno, a través del Ministro de Trabajo y Previsión Social, Sr. Rolando Castro, relativas al cumplimiento del Convenio.

Hemos sido informados de los avances significativos que El Salvador ha realizado en la promoción del diálogo social tripartito. Como lo establece el reglamento del Consejo Superior del Trabajo en su artículo 11, el mismo deberá reunirse por lo menos dos veces al año en sesión plenaria ordinaria cada vez que lo convoque el presidente o a petición de uno de los vicepresidentes, que en este caso son los interlocutores sociales.

En 2022, como lo señaló el Gobierno, el Consejo Superior del Trabajo sostuvo cinco reuniones, durante las cuales se discutieron importantes temas, tales como la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia, la cual fue sometida a consulta en el marco del Consejo, recibiendo aportaciones tanto de trabajadores como de empleadores y finalmente entrando en vigor en enero de 2023.

Asimismo, se conformó una comisión técnica tripartita para el estudio de dicha ley y la elaboración consultiva de la Estrategia nacional de generación de empleo decente. Tomamos nota de lo señalado por el Gobierno que esta comisión también está a cargo de darle

seguimiento a la sumisión de convenios, protocolos y recomendaciones internacionales, razón por la cual les fue remitido a consulta, según lo estipulado en el proceso de sumisión, tres convenios y siete recomendaciones de la OIT.

Destacamos que, en mayo de 2022, una misión tripartita de alto nivel presidida por la delegación de México visitó El Salvador y pudo verificar el funcionamiento de esta instancia. De igual manera, es importante destacar que en El Salvador las instituciones tripartitas legalmente constituidas funcionan y sesionan permanentemente, siendo esto una muestra de respeto al diálogo social tripartito.

Todo lo anterior contrasta con la inclusión nuevamente de El Salvador en la lista de los 24 países llamados a brindar un informe ante la Comisión. Por lo que, alentamos el compromiso del Gobierno con la aplicación del Convenio y animamos a la OIT a continuar facilitando cooperación técnica al Gobierno y a todos los mandantes tripartitos.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, es importante tener en consideración que esta es la sexta vez que se analiza el cumplimiento del Convenio en el marco de la Comisión. En 2022 esta misma comisión presentó una serie de conclusiones, pero lamentablemente el Gobierno no ha cumplido con ninguna de estas. En ese sentido, me permito referirme a dos aspectos fundamentales del caso.

El Convenio, en su artículo 2, hace referencia al compromiso de realizar consultas efectivas y tiene como fundamento básico el diálogo social que constituye, además, una herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre los trabajadores, los empleadores y el Gobierno; que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

Preocupa por lo anterior que, a pesar de esos llamamientos reiterados de los órganos de control de la OIT, el Consejo Superior del Trabajo continúe inactivo desde mayo de 2022, negándose el diálogo social tripartito con las organizaciones más representativas.

Reiteramos que 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 los trabajadores expresar sus opiniones, análisis y propuestas para lograr verdaderos consensos y avanzar en la búsqueda de mejoramientos en las relaciones laborales a través del diálogo social.

En segundo lugar, sobre los representantes de los trabajadores y de los empleadores es preciso señalar que estos deben ser elegidos libremente y estar representados en plena igualdad como establecen los Convenios núms. 87 y 144 en su artículo 3. La Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores las condiciones de elección de su dirigente y las autoridades deberían abstenerse de cualquier tipo de 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 entidad más representativa de los empleadores en El Salvador y, por otro, no se haya acreditado a los empleadores designados por la ANEP para participar a esta Conferencia; desconociendo por completo el espíritu de la Constitución de la OIT y negando el derecho a la organización más representativa de los empleadores de nombrar a sus delegados. Este incumplimiento se circunscribe en un ambiente contrario a las libertades y en particular a la libertad de asociación en El Salvador.

En conclusión, solicitamos al Gobierno que, en respeto y cumplimiento del Convenio, reconozca a la ANEP como organización de empleadores más representativa; convoque lo antes posible la reactivación del Consejo Superior del Trabajo para avanzar en el diálogo social

tripartito y realice consultas efectivas sobre los asuntos relacionados con la OIT y todos los temas vinculados con las políticas laborales y sociales del país.

Miembro gubernamental, Panamá - El proceso fundamental de la OIT de promover la paz en el mundo bajo un espíritu colaborativo para procurar la protección de los derechos laborales tiene como base el diálogo social tripartito.

Por eso, en el marco de la discusión de este caso individual, recordamos que el objetivo del Convenio, ratificado por el Salvador en 1995, es la consulta tripartita sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT, las cuales se delimitan en sus artículos 2 y 5. Ponderamos, en tal sentido, el compromiso de El Salvador con los mecanismos de control de esta Organización expresados en el informe de la misión tripartita de alto nivel que visitó El Salvador en 2022 como seguimiento a las conclusiones de esta comisión.

Esta misión de alto nivel, según se nos ha informado, fue invitada y recibida en el pleno del Consejo Superior del Trabajo salvadoreño, constatando su instalación y funcionamiento y la misma planteó algunas recomendaciones para avanzar en la construcción del diálogo social tripartito.

A la luz de este informe, reconocemos que la instalación del Consejo, en sí mismo, es un avance importante, ya que dicha instancia llevaba muchos años sin funcionar en El Salvador.

También destacamos las comunicaciones que el Gobierno ha remitido a los trabajadores y a los empleadores en el sentido de someter a consultas tripartitas: 20 convenios, 7 recomendaciones y 1 protocolo de la OIT, así como 13 memorias de convenios, las cuales han sido sometidas ante los vicepresidentes del Consejo Superior del Trabajo, dando cuenta de una importante actividad en el interior del mismo y en línea con las recomendaciones de y el Convenio.

Panamá tiene una larga historia de diálogo social tripartito. En este momento nos encontramos en el proceso de instalación del Consejo Superior del Trabajo. Es importante, por lo tanto, ver si el objetivo de las consultas está limitado a las normas internacionales del trabajo, por lo que no todas las cuestiones de cada país deban ser sometidas a consultas tripartitas, sino aquellas referidas al mundo del trabajo sin desmeritar el importante valor del diálogo social en nuestros países.

Alentamos, entonces, a los actores tripartitos de El Salvador a avanzar por el camino del diálogo, exhortamos a los interlocutores sociales a facilitar sus respuestas ante la consulta realizada por el Gobierno para la promoción de la paz social y el bienestar social, laboral y económico.

Miembro empleador, Honduras - En esta ocasión estamos revisando un convenio de gobernanza de nuestra Organización y en la cual el Gobierno ha hecho caso omiso a la aplicación efectiva de las disposiciones de este convenio y en perjuicio del diálogo social y de la organización de empleadores más representativa de ese país, como es la ANEP.

Como se recordará el Gobierno emitió 23 leyes quitándole la representación en igual número de organismos de diálogo bipartito y tripartito a la ANEP y, aunque esta comisión emitió sus observaciones y conclusiones para que se derogaran esas leyes y se diera el respeto debido a la organización empresarial, eso no ha ocurrido hasta la fecha de hoy. Es más, el Gobierno ha estado nombrando representantes empleadores de manera directa, obviando a las organizaciones de empleadores. No ha establecido de manera tripartita la hoja de ruta para restablecer el diálogo y la consulta tripartita.

Siguen los ataques a los directivos y organizaciones integrantes de la ANEP, con el objeto de presionar a la organización y sus miembros a renunciar a sus cargos, en especial aquellos que tienen trabajos o contratos con el Estado. Aspecto que es inaceptable, aspecto que no debe ser tolerado por esta casa.

Con el deseo de desconocer y en claro desprecio a la organización representativa de El Salvador, el Gobierno acreditó a un representante empleador sin haber sido propuesto o sin haber sido escuchada la opinión de la ANEP para esta Conferencia, como parte del ataque directo al sector empleador de El Salvador y violatorio al Convenio y a la Constitución de la OIT.

Queremos resaltar que existe una clara contradicción en los documentos que envía el Gobierno, primero reconoce que la ANEP es la organización más representativa de los empleadores y luego le quita el derecho de consulta y de representación, por lo que hace caso omiso a lo establecido en los Convenios núms. 87 y 144 de la OIT.

Miembro trabajador, Argentina - Me dirijo a ustedes en nombre de las tres centrales argentinas. En este caso, la OIE denuncia al Gobierno por supuestas violaciones a los Convenios núms. 87 y 144.

Si bien se analiza el caso a la luz del Convenio, la inclusión por la OIE de ligar el Convenio núm. 87 con el Convenio núm. 144 es acertada porque no puede haber mecanismos de consulta tripartita para la aplicación de las normas internacionales del trabajo, sin organización de empleadores y de trabajadores que los representen. En este sentido, recordamos a la OIE que el Convenio núm. 87 no se agota en el derecho de asociación, sino que abarca a la libertad sindical y su plan de acción, que no describe literalmente, pero que entre ellos comprende al derecho de huelga. El derecho de huelga es inescindible de la libertad sindical, como lo es el derecho a la organización para la consulta tripartita del Convenio.

Por otra parte, la OIE y la ANEP formulan una serie de planteos denunciando que el Gobierno habría incumplido el Convenio, lo cual no se ajusta a lo que realmente sucede en El Salvador y seguramente por eso quieren permanecer en el anonimato.

Mientras la OIE y la ANEP denuncian la falta de diálogo social en El Salvador, la ANEP participa regularmente en cinco espacios de diálogo social, en los cuales se destaca que la ANEP preside uno de ellos, como lo es el Instituto de Formación Profesional.

Respecto del Consejo Superior del Trabajo, ha tenido cinco reuniones plenarias y diez reuniones de su junta directiva, de acuerdo al artículo 11 de su reglamento interno que prevé que deberá reunirse al menos dos veces por año y la ANEP participó en ellas.

Cuando se instaló el Consejo Superior del Trabajo (2021-2023), los representantes de los trabajadores y de los empleadores fueron electos de manera libre e independiente, con arreglo al artículo 4 del reglamento.

El Consejo Superior del Trabajo se encuentra activo, abordando desde el tripartismo las cuestiones que son de su competencia, por ejemplo, el acuerdo en la construcción tripartita de una Estrategia para la generación de trabajo decente.

No obstante, y ante el reclamo de los trabajadores, solicitamos al Gobierno la adopción sin demoras de la hoja de ruta solicitada por la Comisión de la Conferencia respecto de la entrega de las credenciales y valoramos la instalación de la Oficina de Atención Sindical que brinda asistencia jurídica a los representantes, para agilizar los procesos de entrega de dichas credenciales, la extensión de los plazos de dichas credenciales y la reforma del Código del Trabajo.

Es decir, el Gobierno está haciendo esfuerzos con la obligación prevista en el Convenio, convocando y promoviendo espacios de consulta y diálogo, asegurando el goce de la libertad sindical para los representantes de empleadores y de trabajadores conforme a los Convenios núms. 87 y 144.

Miembro gubernamental, República Dominicana - Saludamos los esfuerzos que está haciendo el Gobierno a través de su Ministerio de Trabajo, que ha demostrado tener un alto compromiso por fortalecer el cumplimiento de las normas que originan la discusión en este foro. Vemos con agrado los avances señalados por el Gobierno que indican, de primera intención, un compromiso hacia la solución y superación de cualquier evento que haya sido señalado por interlocutores sociales de ese país.

Por otro lado, nos causa esperanza el saber que desde el Gobierno se manifiesta un alto interés en hacer cumplir la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo, emanadas de esta casa. Invitamos a El Salvador a continuar con estas buenas prácticas y alentamos a que se fortalezca el trabajo que se encuentra en proceso.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empresarial costarricense mira con preocupación el caso de violación del Convenio por parte del Gobierno, ya que es un tema que se ha discutido durante varios años, un convenio de gobernanza de esta casa.

Este tipo de convenios son clave, debido a su importancia en el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Una sociedad que no permita el diálogo social, que no permita a nivel interno de cada país asegurar la participación de empleadores y de trabajadores, de manera libre e independiente, no es una democracia plena y no podrá lograr términos equitativos de empleo, de condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo para el beneficio de todos.

La finalidad de que, en juntas, comisiones y otros cuerpos colegiados dentro de las instituciones autónomas y descentralizadas de los Estados haya participación de diversos actores sociales, es para apoyar el desarrollo de los países a través de contralorías sociales, de generación de transparencia, enriqueciendo las discusiones y las soluciones que se planteen.

Desconocer el rol de la ANEP y obligar a sus afiliados a renunciar a su membresía mediante la negación de autorizaciones rutinarias y especiales que gestionan en las oficinas públicas, tales como permisos de construcción, de exportación, de importación, permisos sanitarios, entre otros, son prácticas coercitivas y abusivas, que violentan la libertad de asociación.

Para que haya diálogo social y tripartismo deben existir organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con capacidad técnica y con acceso a la información necesarios, voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas, respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Reiteramos nuestra observación en discusiones anteriores, sobre el mal precedente a nivel internacional que representa la injerencia por parte de las autoridades salvadoreñas en los procesos de designación de representantes en las entidades públicas tripartitas y paritarias y no podemos dejar de lado la terrible situación que se ha presentado este año, en la que el Gobierno no comunicó ni permitió que la ANEP nombrara el delegado del sector empleador que participaría en esta Conferencia.

Instamos al Gobierno a ser respetuoso con lo indicado por el Convenio que tiene ratificado, entendiendo que, según su propia Constitución, el Convenio tiene rango de ley y en caso de entrar en conflicto con otras leyes, debe prevalecer sobre ellas.

Es importante que se le permita al sector más representativo del grupo de empleadores de El Salvador, la ANEP, participar de los espacios de diálogo social que le corresponden, a fin de fortalecer la democracia y combatir el autoritarismo, lo que repercute en beneficio del desarrollo del país.

Miembro trabajadora, Perú - Respecto al caso en mención nos centraremos en el obstáculo legal del artículo 203 del Código del Trabajo que obliga a la renovación de la nómina de las juntas directivas cada año o su equivalente de doce meses. Cabe precisar que las organizaciones de empleadores tienen un plazo mayor para la renovación de sus juntas directivas, el cual es de dos años.

Este requerimiento, que a la fecha no ha sido modificado, constituye una injerencia a la autonomía sindical de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de redactar sus estatutos y el de elegir libremente sus representantes, es decir, el poder establecer el plazo de vigencia de las juntas directivas. El Gobierno con esta norma estaría incumpliendo lo señalado en el artículo 3 del Convenio núm. 87 de la OIT.

Si bien se está debatiendo la modificación del Código del Trabajo; sin embargo, por las implicancias de este artículo, las medidas del Gobierno deben ser inmediatas, ya que mientras no estén vigentes las juntas directivas o no se renueven a tiempo, las organizaciones sindicales quedarían en una condición de acefalía y sus dirigentes sin fuero sindical por la demora en la entrega de credenciales. Se suma a este acto de injerencia el hecho de que actualmente el Gobierno ha introducido el pago de tasas por supuestos servicios prestados por el Ministerio de Trabajo, incluyendo la entrega de credenciales a organizaciones sindicales. Esta medida representa un obstáculo adicional a un proceso que ya era muy oneroso. Consideramos que este trámite debe ser gratuito.

Tanto el plazo de vigencia como el procedimiento de la entrega de credenciales hacen que la representación de los trabajadores en el Consejo Superior del Trabajo se torne complicado, lo que impide el funcionamiento normal del mismo.

Por ello, de manera urgente, el Gobierno deberá simplificar y facilitar el procedimiento de designación de los representantes de trabajadores y trabajadoras y reformar la disposición del Código del Trabajo que prevé la renovación anual de la junta directiva de los sindicatos.

Miembro gubernamental, Guatemala - Agradecemos la información compartida por el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, relativa al cumplimiento del Convenio. Animamos a las partes a hacer su máximo esfuerzo por la continuidad del funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo. Nuestra propia experiencia nos permite señalar que estos espacios de diálogo privilegiado facilitan la construcción del consenso tripartito, pilar básico de esta casa. Nos sumamos al pedido del Gobierno y a la Oficina para que esta continúe facilitando la cooperación técnica que para ellos se requiera.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia - La discusión sobre el cumplimiento del Convenio en El Salvador, no resulta nada nueva, pues en realidad, desde 2017, durante las últimas cinco reuniones, esta comisión ha venido discutiendo precisamente este caso que está directamente relacionado con un convenio de gobernanza.

Es así que debe llenarnos de preocupación el hecho de que, a pesar de las observaciones efectuadas en todas y cada una de las reuniones pasadas, las autoridades del Gobierno persisten en continuar con el incumplimiento de un elemento esencial como es la consulta tripartita y aún más de querer desconocer de manera sistemática la representación de la ANEP, como la organización más representativa del grupo de empleadores de El Salvador.

Al respecto, conviene recordar que, como ha sido tradición en esta casa, siempre se ha promovido el diálogo social y la capacidad de desarrollar el tripartismo, como una forma de buscar soluciones integrales a los distintos problemas y legítimos intereses de todos los actores, tanto del grupo de empleadores como del grupo de trabajadores.

En ese contexto, no resulta razonable que se hubiera pasado por alto la participación de cualquiera de los sectores, sea de empleadores o de trabajadores, en la adopción de decisiones esenciales que hacen a las relaciones laborales como es la aprobación de convenios de la OIT o las reformas al Código del Trabajo, siendo igualmente inaceptable que pueda existir injerencia directa del Gobierno en la vida institucional de las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Pues ello representa una afectación directa al derecho de libre determinación que tienen estas organizaciones, no pudiendo desconocer en tal contexto la legitimidad de la ANEP como la organización más representativa del grupo de empleadores de El Salvador. Esta institución viene sufriendo un atropello bajo una política de presión a sus afiliados, que claramente no se debe pasar por alto por ser una franca vulneración al derecho de asociación que sí les corresponde.

Por lo expuesto, resulta esencial que se exija a las autoridades del Gobierno que, de manera urgente, deba cumplir con todas las observaciones efectuadas en esta comisión y requerir de manera urgente la asistencia técnica de la OIT para el total restablecimiento del diálogo social en el marco del Convenio.

Miembro empleador, México - La delegación de empleadores de México externa su profunda preocupación por el desarrollo y comportamiento que ha tenido el Gobierno de esa nación. Hay que señalar y resaltar que este caso se ha discutido en varias ocasiones, como ya se ha dicho, la última vez, el año 2022, y de igual forma resaltar que la Comisión de Expertos ha emitido nueve observaciones desde 2013 y la última en 2022.

Cabe mencionar que el Informe Mundial de Derechos Humanos de 2023 señala que el Gobierno y sus aliados, la Asamblea Legislativa, han desmantelado sistemáticamente el sistema de contrapesos democráticos. Asimismo, Reporteros sin fronteras, en mayo de este año, señaló que el Gobierno mantiene un régimen de excepción que limita garantías constitucionales como la confidencialidad de la correspondencia privada.

Si bien es cierto que la Comisión tomó nota de la misión tripartita de alto nivel, aceptada por el Gobierno, que tuvo lugar en mayo de 2022, también lo es que, por desgracia, en El Salvador cinco convenios de la OIT fueron ratificados sin consultar a las organizaciones de empleadores más representativas.

De igual forma, con profunda preocupación damos cuenta de que subsisten múltiples actos de injerencia de las autoridades en la designación de los representantes del Grupo de los Empleadores en los órganos públicos tripartitos y mixtos. Es por ello que solicitamos que dentro de las conclusiones de esta comisión se reitere la solicitud al Gobierno de:

- abstenerse de cualquier agresión e injerencia en la constitución y actividades de las organizaciones de empleadores; en particular de la ANEP;
- asegurar el funcionamiento efectivo del Consejo Superior del Trabajo y demás órganos tripartitos, respetando la plena autonomía de la organización de empleadores más representativa y que, mediante el diálogo social se garantice su pleno funcionamiento sin injerencia alguna;

- abstenerse de designar unilateralmente representantes de los empleadores para las consultas e instituciones tripartitas, y desarrollar, en consulta con los interlocutores sociales, los procedimientos de designación de dichos representantes, y
- desarrollar una hoja de ruta con plazos determinados para implementar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT.

Sin duda para nosotros lograr esta reactivación efectiva del Consejo Superior del Trabajo es uno de los objetivos importantes de las conclusiones que deben aparecer. De forma tal que, respecto de la hoja de ruta solicitada, se advierte que, hasta la fecha, no se han sentado ni ha sido consultado, de manera tripartita, todas las determinaciones que ha tomado el Gobierno en perjuicio de las organizaciones empresariales en El Salvador.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Es lamentable que de nuevo el Gobierno esté siendo evaluado por incumplir el Convenio. Según reconoce el Informe de la Comisión de Expertos, el diálogo social se ha deteriorado en El Salvador. La verdad no ha cumplido ninguna de las conclusiones emitidas por esta comisión en 2022, ni las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de 2022.

Me explico con hechos, primero, el Consejo Superior del Trabajo continúa inactivo desde el 5 de mayo de 2022, cuando finalizó la misión tripartita de alto nivel y no ha sesionado desde esa fecha para conocer ningún convenio. De hecho, el Gobierno ratificó 11 días después y sin consulta cinco convenios y sin que se hayan convocado en ninguna sesión del Consejo.

Segundo, el Gobierno se niega a reconocer a la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores de El Salvador. Una muestra de ello es la falta de consulta a la ANEP para nombrar a los delgados empleadores en esta conferencia; tampoco ha sido consultada la ANEP para el nombramiento del representante empleador en el Instituto de Pensiones.

Tercero, no se han derogado las 23 leyes que quitan a los empleadores la facultad de nombrar representantes en entidades públicas tripartitas y paritarias, negándose el diálogo social. En consecuencia, el Gobierno continúa haciendo estos nombramientos, como es el caso del Fondo Social para la Vivienda, mientras que en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social lleva dos años sin haber sido nombrados los representantes empleadores y el Consejo del Salario Mínimo no sesiona desde septiembre de 2022.

Cuarto, se ha continuado interfiriendo y agrediendo a la ANEP, pero para El Salvador, siempre existe la oportunidad de retomar la senda del diálogo social tripartito. La ANEP reitera la propuesta del año pasado, para construir de manera tripartita una hoja de ruta con el objetivo no solo de cumplir las conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, sino para crear un ambiente de confianza que atraiga más inversiones y se generen más y mejores empleos.

Los beneficios del diálogo social tripartito deben ser tangibles, más bienestar para las familias salvadoreñas, por ello, invitamos al Gobierno a construir de manera tripartita y con asistencia técnica de la OIT una hoja de ruta en beneficio de los salvadoreños.

Observador, Servicio Público Internacional (ISP) - Hago esta intervención en nombre del ISP y sus cuatro organizaciones afiliadas en El Salvador. Este es un caso en el que, como se desprende del Informe de la Comisión de Expertos, se alegan casos de «injerencia» de las autoridades en la designación de los representantes de los empleadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios. Sin la intención de minimizar estos alegatos, creemos que se debe igualmente tener en cuenta el contexto y la situación de los derechos laborales en su conjunto.

El Salvador tiene ratificados un número importante de convenios de la OIT, entre ellos nueve de los diez convenios fundamentales y todos los convenios de gobernanza. Además, el año pasado, el Gobierno ha depositado cinco nuevas ratificaciones.

También tenemos conocimiento de que el Consejo Superior del Trabajo, en fecha de 1.º de septiembre de 2022, ha pedido opinión a los interlocutores sociales que ahí se hallan representados, sobre la ratificación de otros 18 convenios, como paso conducente a dar cumplimiento al artículo 19 de la Constitución de la OIT, lista que además incluye el Convenio núm. 187. De producirse la ratificación de este convenio, El Salvador tendría ratificados todos los convenios fundamentales en un corto plazo. Creemos que esto es positivo y representa un motivo de satisfacción. Después de todo, la OIT adopta estándares internacionales que luego deben ser respetados y aplicados.

Entonces, nos resulta un poco contradictorio y hasta paradójico que esta comisión lamente, como lo hizo el año pasado, que cinco convenios de la OIT hayan sido ratificados por un Estado Miembro, cuando lo correcto es alentar y felicitar a aquellos que lo hacen y se someten a los mecanismos de supervisión. Esto es mucho más de lo que ha hecho el Estado Miembro al que caballeramente hemos otorgado la presidencia de esta conferencia, que solo tiene ratificados seis convenios, y dónde, entre otras cosas, ni siquiera existen organizaciones de trabajadores.

Hemos escuchado la palabra «terrible» en referencia a la designación del delegado empleador salvadoreño en la conferencia que no fue el designado por la organización de empleadores más representativa, permítanme estar en desacuerdo. Terrible es, por ejemplo, la guerra, la violencia y persecución de inocentes por pensar distinto o esclavizar a niños para generar más ganancias. En El Salvador los representantes de los trabajadores y de los empleadores no son perseguidos, no son encarcelados, deportados o asesinados por el solo hecho de pertenecer a una organización que representa y vela por los derechos de sus miembros.

Consideramos, por lo tanto, que se debe ser más escrupulosos y coherentes con la selección de casos individuales, que son solo 24 en cada reunión de la Conferencia, y así poder abordar situaciones de graves incumplimientos, merecedoras del trabajo y esfuerzo de esta comisión.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Es muy común que en esta distinguida Comisión se traten casos vinculados a la vulneración de las disposiciones del Convenio. Intimidar, amenazar, baipasear, ignorar el rol de las organizaciones tanto empresariales como sindicales más representativas es un comportamiento común por parte de los Gobiernos que no creen ni en los principios y derechos fundamentales de la OIT, ni en el valor del tripartismo, ni mucho menos en el valor del diálogo social.

La falta de respeto y la interferencia en la autonomía de las organizaciones empresariales que son representativas e independientes, insisto, representativas e independientes, en este caso la ANEP, ha sido una práctica constante por parte de un Gobierno, el de El Salvador, conocido en la escena internacional por su actitud de confrontación, incluso agresiva, hacia las voces disidentes o críticas. Quiero recordar que el anterior presidente de la ANEP está en estos momentos en el exilio. Contrariamente a lo que acaba de decir el anterior interviniente, existe una persecución e intimidación a las organizaciones representativas. El objetivo es claro: debilitar a la organización y, en este caso, a la organización empresarial, a todas aquellas organizaciones que defienden intereses legítimos, pero no necesariamente convergentes con los intereses del Gobierno.

Nuestros comentarios acerca de este caso no son nuevos, es la sexta vez que lo discutimos en esta comisión, pero sí es nuevo el grado de intimidación y el grado de opresión que se vive en el país. La libertad de asociación y de expresión nunca han estado en El Salvador tan en peligro, al igual que lo está el Estado de derecho.

Las asociaciones gremiales de la ANEP, al igual que sus empresas son amenazadas si deciden continuar en su membresía con la organización. La ANEP no es invitada a participar en organismos tripartitos. Sus dirigentes, como he dicho, sufren coacciones directas o indirectas y, por el contrario, el Gobierno (nada nuevo en un Gobierno de este tipo) asigna funciones representativas a organizaciones afines o a empresarios individuales. Comportamiento muy habitual en Gobiernos que no creen en el diálogo social ni en el tripartismo.

El Ministro que acaba de hablar, presume no haber acreditado a la ANEP ante esta conferencia utilizando las redes sociales. Invito a todos los participantes en este debate a leer el *tweet* que el señor Ministro colgó pocos días antes de que esta sesión tuviera lugar, habla por sí solo. Esta actitud de menosprecio a voces críticas es conocida por parte de distintas organizaciones internacionales a las que este Gobierno critica y confronta de forma notoria y muy agresiva.

Coincidimos con el representante del Grupo de los Trabajadores en esta preocupación por la falta de progresos. A pesar de la misión tripartita que tuvo lugar el año pasado y a la hoja de ruta acordada, el Gobierno sigue haciendo caso omiso a sus deberes como mandante de la OIT y, en este caso, a los deberes que derivan del Convenio.

No venimos aquí por agrado, sino con la esperanza, insistimos, de que el Gobierno abra una vía de respeto primero, de diálogo, después, hacia las organizaciones empresariales y sindicales representativas. De lo contrario, tengan la seguridad de que nosotros, como la organización global de empleadores más representativa, utilizaremos todos los medios a nuestro alcance para que el Gobierno cumpla con su obligación de respetar, en la regulación y en la práctica, las obligaciones a las que voluntariamente se ha adherido al ratificar el Convenio.

Representante gubernamental - Quiero iniciar con responder algunos aspectos que se han planteado, especialmente por los miembros empleadores, donde se dice que el Consejo Superior del Trabajo empezó a funcionar desde 2021, parafraseando exactamente lo que él ha dicho, y que existen «anomalías en su funcionamiento», palabras textuales del representante del sector empleador.

Reafirmo clara y categóricamente que el Consejo Superior del Trabajo está funcionando. Ahora, sí que existen unas anomalías, que existen irregularidades, que existen procesos que hay que mejorar, todo proceso es perfectible en el tiempo. Pero hay una expresión clara de aceptación que el Consejo está funcionando, por lo tanto, no tiene nada que ver el Convenio aplicado a nuestro país, ya que lo estamos desarrollando.

La otra parte, que también se planteó, es que hay que abrir el tema de las tripartitas para que participe la ANEP en el caso del FONAES, de la Autoridad Marítima Portuaria, el Centro Internacional de Ferias y Convenciones. Quiero aclarar, y lo debo de entender de la mejor manera, que al representante del sector empleador a nivel internacional no le han informado: estas no son instancias tripartitas, estas son instancias bipartitas, donde solo participan la ANEP y el Gobierno, desde hace décadas.

Entendemos que el Convenio tiene como eje transversal el diálogo social tripartito, por lo tanto, estas son instancias en las que solo el bipartidismo funciona. Nosotros todas las tripartitas que tenemos en el Estado, absolutamente todas, están funcionando.

La otra parte es sobre la documentación que aportamos. Aquí están los documentos que hoy, este mismo día, se están dejando documentalmente, en físico, en esta reunión que se está llevando a cabo, en este momento. Aquí están los sellos de la ANEP sobre dónde se han presentado en las fechas antes descritas, dónde les hemos informado y los hemos tomado en cuenta y cuándo la ANEP no ha dado respuesta.

Estamos hablando del año pasado, estamos hablando de este año y es más, teníamos una proyección, a través de una solicitud del sector laboral, de ratificar otros cinco convenios este 1.º de mayo en conmemoración al día internacional de la clase trabajadora. No pudimos ejecutar la ratificación de más convenios porque la ANEP no contestó y no ha dado respuesta hasta este momento. Son temas documentados que ahí se demuestran, por eso no encontramos la razón de esta discusión del Convenio.

Sobre el caso de los dos años que se planteó que los sectores empleadores tienen y un año el movimiento sindical, esa es la mejor historia que refleja cómo no ha habido ni equilibrio ni balance en el trato a los trabajadores en términos generales. No ha habido ningún tipo de equilibrio en el trato igualitario a los dos sectores. Así lo definió, en aquellos momentos en que la ANEP manejaba al partido ARENA, y quien definía que una legislación se hacía en favor de ellos para dos años, en detrimento de los trabajadores. Cuando me alientan para que intervenga de inmediato para definir el tiempo y la periodicidad, ampliarlo sobre las credenciales de los dirigentes sindicales, yo no puedo adelantarme sino es a través del diálogo social tripartito. Ya tenemos una mesa instalada donde el movimiento sindical está proponiendo si se amplía a dos o tres años. Respetaré la voluntad del movimiento sindical. Respetaré la voluntad del diálogo social tripartito, privilegiando precisamente garantizar el Convenio. En los próximos días, en la modificación del Código del Trabajo, vamos a plantear que las credenciales del movimiento sindical deben de ser mucho más extendidas en los tiempos y su periodicidad.

De igual manera, hemos conformado una oficina de forma expresa, lo que antes duraba cinco, tres, cuatro, hasta ocho meses, hoy dura una semana. En ocho días estamos entregando las credenciales al movimiento sindical, a través de una oficina de asesoría al movimiento sindical. Ese es uno de los actores que más está interesado en que se fortalezca el movimiento sindical, se privilegie el diálogo social tripartito. Esa es nuestra voluntad política, con todos los actores y sectores de la sociedad. Ahora, con algunas organizaciones de empleadores que han lanzado públicamente y diciendo de que ya no forman parte de la ANEP, esos son problemas internos que puedan tener y en eso no podemos tener ningún tipo de interferencia, ni que se vayan ni que se queden, porque esas son decisiones muy propias de cada uno y del mundo empresarial.

Todos los trabajadores este día, y a nivel de movimiento sindical, están viendo este evento, todos tienen los *links* y todos están viendo este evento. Lo más importante es tener un pueblo, una sociedad debidamente informada. Todas las organizaciones sindicales de este país de El Salvador, están viendo de forma directa, esto que está pasando en la OIT. Y es penoso, dado que solo dos actores de la sociedad, y en este caso dos interlocutores, definan la construcción de listas preliminares y listas de este tipo, a espaldas de la verdadera clase trabajadora, a espaldas del pueblo que propiamente da legitimidad. Porque un dirigente sindical, ya tenga un cargo nacional o internacional, es el vocero auténtico del sentir de la clase trabajadora. Pero tiene que dar un planteamiento y prestarse a una negociación no transparente, no clara, no ante la opinión

pública, haciéndolo a espaldas de la clase trabajadora. Es una situación bien complicada para los representantes a nivel internacional, que se ponen de acuerdo, no se sabe dónde, pero se ponen de acuerdo, para definir quiénes forman parte o no de la lista.

Nos dimos a la tarea nosotros de revisar la lista preliminar, y había cerca de seis países adicionales donde se trataban convenios fundamentales, donde aparecen casos de coartación de libertad del movimiento sindical, de violaciones a diferentes convenios internacionales fundamentales y no aparecieron en esta lista y aparecen en esta lista, convenios de gobernanza o convenios de carácter técnico. Paradójico, será la historia quien juzgue.

Eso sí, instamos al propio liderazgo de la OIT, porque nosotros somos fundadores de la OIT, porque nosotros creemos fielmente en la OIT, porque nosotros confiamos en el liderazgo auténtico de la OIT, a que sean más transparentes y a definir criterios establecidos sobre cómo se forman y se definen estas listas. Porque se hacen a espaldas de la clase trabajadora. Una de las partes elementales que ha quedado evidenciada en este evento a nivel internacional, es cómo actúa la parte empleadora de El Salvador y la representación a nivel internacional.

Dos intervenciones de la parte empleadora han tratado de silenciar la voz auténtica de la clase trabajadora. Nosotros lo único que hemos hecho en El Salvador es democratizar el país, abrir todos los espacios, hacer el papel que al Estado le corresponde y que es exactamente armar el equilibrio con los interlocutores sociales, pero en igualdad de condiciones; lo cual, nunca existió en este país.

La ANEP es uno de los sectores que ha tenido privilegios enormes en este país, que incluso han formado parte del aparato del Estado en muchas ocasiones, y prueba de ello es que, su principal plataforma, utilizada incluso por candidatos presidenciales, es precisamente el sector gremial. Tienen todo el derecho de poder dar su opinión o realizar acciones políticas, pero una cosa es la política partidaria, el acceso a cualquier cargo de elección popular, a lo cual tienen todo el derecho, pero lo que no deben hacer es instrumentalizar las gremiales empresariales. Así que, nosotros, con el mayor de los gustos, afirmamos nuestro respeto de la institucionalidad de la OIT, conscientes de que el liderazgo de la OIT debe garantizarse y fortalecerse cada día más.

Estamos con el mayor de los gustos, de tomar nota de todas las recomendaciones que sean necesarias y vamos a dar seguimiento a todas las recomendaciones.

Este es un país donde caben todos y todas las salvadoreñas, sin distinción; nosotros somos el Gobierno y tenemos que apoyar y respaldar a todo tipo de organizaciones, de cualquier tipo que sea, indistintamente de que nos critiquen y nos juzguen.

Un Gobierno debe de ser criticado, un Gobierno debe de tener voz crítica; esos son los elementos de la democracia y por eso es por lo que nosotros estamos totalmente abiertos, pero lo que no consideramos correcto es invitar a mentir, cambiar la realidad de un país a nivel internacional, solo por volver a regresar a los privilegios que históricamente se tuvieron, utilizando el aparato del Estado.

Hoy el Presidente Bukele ha dejado claro que el aparato del Estado está para todo el pueblo salvadoreño con igualdad de condiciones. Acá va a estar siempre el sector empleador representado y acá estará también siempre el sector trabajador, con igualdad de condiciones. El brazo del Estado debe de garantizar reglas claras a todos, garantía y tutelaje para todos, apoyo y respaldo para todos, en igualdad de condiciones.

A la ANEP le hemos insistido en que en esas bipartitas, cerca de 20 o 30 solo participan ellos y el Gobierno, y que se deberían abrir para ser tripartitas, pero todo el tiempo se negó y se sigue negando a ello.

Concluyo con que, nosotros, como pueblo salvadoreño, como representante del Estado en nombre del Presidente Nayib Bukele, consideramos que la OIT es el instrumento que garantiza los derechos elementales de toda la sociedad del planeta entero, y que debemos garantizar su fortalecimiento cada día más.

Creo que, en la OIT, deberíamos revisar los procedimientos de las inclusiones en la lista. A veces el vocero de los trabajadores dice una cosa distinta al sentir y pensar de los trabajadores y las trabajadoras de un país.

Nosotros creemos que es válida la negociación en cualquier parte del mundo, pero una negociación transparente, una negociación que garantice no solo la legalidad, porque son ellos dos quiénes definen quién ingresa en estas listas, sino que goce de legitimidad, del sentir auténtico de la clase trabajadora que ellos dicen representar.

Esa es mi conclusión y nosotros vamos a ser inquebrantables ante los principios de las normas de la OIT, vamos a cumplir absolutamente todo, y estamos con toda la disposición como Gobierno, a seguir recibiendo las recomendaciones de cualquiera instancia de la OIT.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones realizadas en el marco de las presentes discusiones, en especial la intervención del representante del Gobierno de El Salvador.

Queremos dejar consignado que, a nuestro juicio, resulta perfectamente acreditado, que hay varias instancias tripartitas que no están funcionando en El Salvador, entre ellas, el Consejo Superior del Trabajo y el Consejo de Salario Mínimo; tampoco están funcionando las instancias tripartitas en el Fondo Nacional para la Vivienda, donde ha sido el Gobierno el que ha nombrado a los representantes empleadores, ni el Instituto de Seguridad Social, donde no se han nombrado a estos representantes empleadores.

Por tanto, a nuestro juicio, es evidente que las palabras del representante gubernamental, Sr. Castro, no corresponden con ninguna intención de cumplir por parte del Gobierno con lo establecido en el Convenio, que, como bien sabemos, pretende fomentar la gobernabilidad y la buena marcha en las relaciones laborales de los países.

Los hechos presentados dan cuenta del deprecio por aplicar adecuadamente en la ley y en la práctica, todo el articulado del Convenio, voluntariamente ratificado por El Salvador. Todo ello, a pesar de las conclusiones adoptadas por la Comisión en 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022; a pesar de las ocho observaciones publicadas por la Comisión de Expertos; a pesar de las numerosas intervenciones urgentes solicitadas a la OIT por parte de la ANEP y de la OIE; a pesar de la asistencia técnica de la OIT, de los ofrecimientos efectuados en la misión tripartita de alto nivel, que recientemente visitó al país.

La situación de incumplimiento del Convenio por El Salvador es continua, es grave y es urgente para el sector empleador. Hemos tratado en esta comisión, en estos días, casos de Gobiernos que han disuelto por resolución administrativa a las organizaciones más representativas en esos Estados. No queremos ser agoreros y anunciar que algo por el estilo pudiera acontecer en El Salvador.

En tal sentido, el sector empleador, los empleadores creyendo en el diálogo social, creyendo en la instrumentalidad que tiene la consulta tripartita y que esta no puede ser un simple ejercicio de fachada, vamos a instar al Gobierno, con nuestra mejor disposición y a

pesar de este incumplimiento prolongado, a que se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores y que facilite, de conformidad con la legislación nacional e internacional, voluntariamente ratificada por El Salvador, la debida representación de las mismas, emitiendo de forma oportuna y ágil las credenciales correspondientes.

Que el Gobierno se abstenga de agredir y desprestigiar a la ANEP, organización empresarial más representativa y a sus dirigentes.

Que el Gobierno elabore, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, reglas claras, objetivas, predecibles, jurídicamente vinculantes para la reactivación real y constante y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo.

Que el Gobierno de El Salvador reactive sin demora la consulta efectiva en el Consejo Superior del Trabajo; de vuelta con reglas claras, objetivas, predecibles, así como el funcionamiento de los demás centros tripartitos, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social, a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna.

Tiene que entender el Gobierno que la designación por parte del Presidente de la República de los delegados empresariales no está adecuado al funcionamiento que le demandan los convenios fundamentales del trabajo en esta casa, y que ha ratificado voluntariamente El Salvador.

También, en consulta con los interlocutores sociales, debe tomar sin demora todas las medidas necesarias, para modificar los 23 decretos adoptados el 3 de junio de 2021, de manera de que cumplan con las garantías establecidas en los convenios de la OIT ratificados por El Salvador.

Por supuesto que todo esto, muchas veces, puede resultar difícil hacerlo de una manera aislada, por tanto, sugerimos que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

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.

Solicitamos que se realice una nueva misión de contactos directos para verificar la realidad del funcionamiento del tripartismo en El Salvador, y que, el presente caso, por su gravedad y por su prolongado incumplimiento, se incluya en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Miembros trabajadores - El Salvador ha dado algunos pasos en algunos casos para restablecer ese diálogo social tripartito. Tenemos información de que, recientemente, las organizaciones sindicales, incluso aquellas afiliadas a IndustriALL, han presentado una agenda de trabajo para promover diversos temas de interés de los trabajadores, como la reforma al Código del Trabajo, que contiene una propuesta, como han comprometido, para incrementar la duración de las credenciales sindicales en El Salvador. Es importante que esa reforma garantice y mejore el derecho de libre organización y establezca la negociación colectiva como principio de derecho fundamental.

Sin embargo, también existen algunos problemas para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Anteriormente habíamos tomado nota de que el Consejo Superior del Trabajo se había restablecido y estaba en funcionamiento. Es importante para este grupo que no quede inactivo, es decir, que se active su funcionamiento.

El Gobierno, además, debe resolver adecuadamente los obstáculos y las normas poco razonables que existen para la emisión de credenciales a los sindicatos.

Por lo tanto, nos vemos obligados a reiterar algunas de las mismas peticiones que hicimos al Gobierno el año pasado. Con una salvedad antes de decir las tres medidas.

Primero, que respecto a los métodos de nuestra comisión, a los que se hizo referencia, sobre todo el Gobierno, estimamos que esta no es la oportunidad de discutirlo. Pero también reconocemos esta misma intensidad del debate sobre este asunto, lo cual demuestra la pertinencia de haberlo tratado en esta comisión. Por lo tanto, creemos que es importante el escucharnos y el haberle contestado de esta manera, tomando en cuenta que El Salvador esté en esta lista.

Se trata de tres medidas que creemos que el Grupo de los Trabajadores podemos aportar: en primer lugar, el Gobierno debería asegurarse de que el Consejo Superior del Trabajo funcione plenamente y pueda celebrar reuniones plenarias, en particular sobre decisiones que afectan tanto a la legislación laboral como a cualquier política pública que afecte a los interlocutores sociales.

En segundo lugar, El Salvador debería elaborar una hoja de ruta con plazos concretos, en consulta con los interlocutores sociales, para aplicar sin demora tanto las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT como las conclusiones de nuestra comisión.

En tercer lugar, y quizás lo más importante, es adoptar sin demora las medidas necesarias para derogar esa obligación legal, para modificar esa obligación legal, que solicita la renovación del estatus jurídico de los sindicatos cada doce meses.

En términos más generales, invitamos al Gobierno a que dé pleno seguimiento a las recomendaciones de la misión tripartita.

Con el fin de supervisar todos estos elementos, pedimos al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos en su próxima sesión, también le sugerimos que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

Como final, informo al Gobierno que este grupo mantiene comunicación permanente para intercambiar no solamente información, sino apoyo y acciones solidarias sobre el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestros países, y, con orgullo, sabemos y sentimos que representamos a todos; por lo tanto, podemos ver algunas diferencias, pero nuestra representación es genuina.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de las alegaciones de los graves y reiterados incumplimientos del Convenio por parte del Gobierno.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las múltiples alegaciones de injerencia por parte de las autoridades en el nombramiento de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- cese inmediatamente todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación tanto con el ejercicio de actividades sindicales legítimas como con las actividades de las organizaciones de empleadores, y tome medidas para garantizar que dichos actos no se repitan, en particular en lo que se refiere a la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y sus entidades afiliadas;
- se abstenga de toda injerencia en el ejercicio de la libertad sindical de los empleadores y los trabajadores, incluso en la constitución de organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- ponga fin a los retrasos en la expedición de las credenciales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluso para la ANEP, de conformidad con su derecho a la representación;
- garantice que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluida la ANEP, gocen de los derechos y libertades establecidos en el Convenio y estén plenamente incluidas en la consulta tripartita y el diálogo social;
- reactive, sin demora, el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo (CST) y otros órganos tripartitos, y garantice el desarrollo y la adopción, en consulta con los interlocutores sociales, de normas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para garantizar su funcionamiento eficaz e independiente, sin ninguna injerencia externa;
- adopte sin demora todas las medidas necesarias para derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su estatuto jurídico cada 12 meses;
- modifique los 23 decretos, adoptados el 3 de junio de 2021, con objeto de garantizar que las organizaciones de empleadores puedan ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes sin ninguna injerencia externa, y
- elabore 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, de 2022, y las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

La Comisión pide además al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, que incluya información sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas.

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 esta Organización.

Por otra parte, lamentamos que la Comisión no haya considerado la comunicación escrita y oral 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 en El Salvador. Observamos con sorpresa que adopten nuevamente que la Comisión manda a reformar 23 decretos.

Durante la discusión del caso, se preguntó a esta comisión, a la luz del texto del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ¿cuál es la base legal para establecer dicha conclusión? ¿Qué artículos del Convenio núm. 144 establece tal potestad? ¿Cuáles son los métodos de trabajo de esta comisión que obligan a derogar o mandatan a los países cambiar leyes cuando estas no están relacionados con las normas internacionales del trabajo? Consulta que de igual forma se ha realizado a la Comisión de Expertos en nuestra comunicación, sin obtener una respuesta. Solicitamos que quede establecido que, durante la discusión del caso y posterior a ella, no hemos recibido una respuesta a estos interrogantes. Sin embargo, se ha adoptado la conclusión.

Lamentamos que nuestras opiniones y la información proporcionada se desestimen sin proporcionar un argumento. Pareciera que las conclusiones no responden a la discusión ni a la información brindada, sino a la mera negociación de las mismas. Algo que nos parece debe ser de reflexión necesaria y urgente.

No obstante, reafirmamos nuestro compromiso con los principios y valores de la OIT —el cual es inquebrantable— por lo que seguiremos avanzando para alcanzar el trabajo decente, privilegiando el diálogo social con todos los sectores y actores, para lo cual agradecemos la valiosa cooperación y asistencia técnica de la OIT.

Filipinas (ratificación: 1953)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito, así como copias de la Orden Ejecutiva núm. 23; la estructura organizativa y la identificación provisional de las personas de contacto y las oficinas de cada uno de los organismos implicados; y el marco para el proyecto en marcha de la hoja de ruta.

Este informe, presentado por el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) en nombre del Gobierno, se refiere al informe de la misión tripartita de alto nivel que visitó Filipinas del 23 al 26 de enero de 2023 para investigar las alegaciones e informes derivados de la aplicación del Convenio.

En gran medida, el informe de la misión tripartita reitera las conclusiones y recomendaciones de anteriores informes de los mecanismos de control de la OIT, en particular de la Comisión de la Conferencia, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, así como las premisas sobre las que el Consejo de Administración de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo crearon la misión tripartita. Las cuestiones planteadas se remontan a las indagadas durante la primera misión de alto nivel de la OIT a Filipinas en 2009, la misión de contactos directos de 2017 y la reunión virtual tripartita de alto nivel de 2021.

El informe de la misión tripartita de alto nivel expresa su preocupación por la lentitud que se ha percibido en la aplicación por parte del Gobierno de las anteriores recomendaciones de la OIT. Parece confiar mucho en las opiniones expresadas en un informe presentado a la misión tripartita por un grupo de sindicatos.

Incluso antes de que se efectuara la visita de la misión tripartita, el Gobierno ha tomado varias medidas en respuesta a las cuestiones pendientes, en algunos casos actuando en colaboración con los interlocutores sociales. Estas acciones se basan en informes y misiones anteriores de la OIT y han sido comunicadas previamente a la OIT y a sus órganos de control.

Para que quede constancia, el Gobierno reitera algunas de estas acciones principales: i) creación de mecanismos nacionales y regionales en lo relativo al cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98; ii) la publicación de directrices operativas de los órganos tripartitos de supervisión; iii) la designación de personas de contacto para facilitar la presentación de informes y la intervención inmediata en casos de violaciones; iv) la adopción de dos directrices que rigen la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y las actividades concertadas; v) la legislación de leyes que fortalecen la resolución alternativa de conflictos e institucionalizan aún más el tripartismo; vi) la inclusión del DOLE como observador en el Comité Interinstitucional creado en virtud de la Orden Administrativa núm. 135 [2012], y vii) el diálogo con el Tribunal Supremo que dio lugar a la emisión del Asunto Administrativo núm. 21-06-08-SC, que puso fin a la supuesta emisión «al por mayor» de órdenes de búsqueda y captura transfronterizas que condujeron a la mayoría de los incidentes denunciados de detención de sindicalistas. Tras el intercambio virtual tripartito de alto nivel de septiembre de 2021 y antes de la reunión tripartita de alto nivel de enero de 2023, el Gobierno: i) ha iniciado consultas con representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre el desarrollo de una hoja de ruta y un plan de acción tripartitos con plazos determinados; ii) ha iniciado la revisión de las dos directrices que rigen la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y las actividades concertadas, y iii) ha llevado a cabo actividades de capacitación para los órganos regionales de control tripartito (RTMB) y los organismos asociados.

El Gobierno considera que el informe de la misión tripartita de alto nivel debería haber prestado la debida atención a estas medidas para que el contexto fuera más completo y objetivo a la hora de apreciar los esfuerzos encaminados a aplicar las recomendaciones. Ello habría permitido a la misión tripartita apreciar mejor la importancia de las opiniones expresadas por el Gobierno durante la sesión informativa del 26 de enero de 2023, en el sentido de que la resolución y el cierre de las cuestiones planteadas requieren compromisos no solo por parte del Gobierno, sino también de los interlocutores sociales. Sea como fuere, el Gobierno acoge con satisfacción el informe. En el marco de la Constitución y el ordenamiento jurídico filipino, y como país soberano y miembro igualitario de la comunidad de naciones, ha considerado seriamente todas las recomendaciones con miras a utilizarlas como orientación constructiva para garantizar el progreso continuo del país en la promoción de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como instrumentos de justicia social.

Medidas adoptadas en relación con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel

El informe de la misión tripartita contiene seis recomendaciones:

- i) mayor coordinación y coherencia entre los distintos órganos gubernamentales para protegerse mejor contra las amenazas graves contra la libertad de asociación;
- ii) el compromiso con los interlocutores sociales para avanzar realmente en las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas a fin de evitar futuras violaciones de la libertad de asociación, incluso ultimando antes de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2023 una hoja de ruta sobre el camino a seguir para abordar las preocupaciones que se hubieran planteado, con los plazos ya acordados;

- iii) establecimiento de un único órgano con mandato presidencial para identificar y abordar de forma exhaustiva todos los casos pendientes sobre presuntas ejecuciones extrajudiciales y secuestros relacionados con el trabajo, haciendo hincapié de forma prioritaria en la investigación penal y el rápido enjuiciamiento y rendición de cuentas de los culpables;
- iv) creación de un órgano no judicial especializado, eminente e independiente, encargado de examinar los casos remitidos por la comisión presidencial con el fin de recibir y documentar testimonios y formular propuestas de indemnización;
- v) el refuerzo del papel del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral-Mecanismo de Control (NTIPC-MB) y la incorporación de las mejoras recomendadas por el órgano presidencial para identificar y garantizar medidas de protección rápidas y eficaces en relación con las amenazas inminentes y/o emergentes a la vida, la seguridad o la protección de los sindicalistas, y
- vi) la plena aplicación de todas las recomendaciones anteriores.

Sobre el fortalecimiento de la coordinación y la coherencia entre los distintos órganos gubernamentales y el establecimiento de un órgano con mandato presidencial

Como en toda estructura de gobierno moderna, la administración y aplicación de las leyes y la investigación y enjuiciamiento de los casos en Filipinas, se asigna a diversos organismos ejecutivos con mandatos jurídicos específicos. Para que la estructura funcione, es indispensable una coordinación eficiente y eficaz entre estos organismos. Para garantizar dicha coordinación en el sistema presidencial de Gobierno del país, todos los organismos ejecutivos están sometidos al control y la supervisión del Presidente de la República.

Reconociendo los mandatos de los organismos pertinentes implicados, el Gobierno ha actuado con rapidez y decisión en relación con la recomendación de reforzar la coordinación interinstitucional y crear un organismo impulsado por el Presidente que supervise la situación de los casos derivados del ejercicio de la libertad de asociación. El 30 de abril de 2023, el Presidente firmó la Orden Ejecutiva núm. 23 por la que se constituía un Comité Interinstitucional (EO 23-IAC), cuya copia figura en el anexo A, que tiene por fin reforzar la coordinación, elaborar una hoja de ruta, supervisar las medidas adoptadas y agilizar la investigación, el enjuiciamiento y la resolución de casos relacionados con vulneraciones del derecho a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación. Sus características más destacadas son:

- El EO 23-IAC está presidida por el Secretario Ejecutivo, con el DOLE en calidad de Vicepresidente, y los siguientes miembros: Departamentos de Justicia (DOJ), Interior y Administración Local (DILG), Defensa Nacional (DND), Comercio e Industria (DTI), Consejo de Seguridad Nacional (NSC) y Policía Nacional de Filipinas (PNP). La Comisión de la Función Pública (CSC) y la Comisión de Derechos Humanos (CHR) podrán ser invitadas siempre que sea necesario.
- El EO 23-IAC tiene la misión de: i) consolidar y evaluar los informes de los organismos implicados y presentar al Presidente un informe exhaustivo sobre sus conclusiones y recomendaciones; ii) elaborar una hoja de ruta coherente con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, y iii) supervisar los avances en la aplicación de los planes de acción y la estrecha coordinación entre los organismos implicados.
- Los organismos miembros deben presentar al EO 23-IAC: i) un inventario de casos e incidentes dentro de su jurisdicción en los que estén implicados sindicalistas cuyos derechos

a la libertad sindical, a organizarse y a negociar colectivamente hayan sido presuntamente violados; ii) un inventario de programas comunitarios que afecten a sindicatos, empleadores y trabajadores; iii) un inventario de casos relacionados con la libertad sindical en los que esté implicado el personal del organismo y agentes estatales derivados del ejercicio de sus funciones oficiales; iv) medidas que se están adoptando o propuestas para reforzar los programas de las agencias con el fin de abordar las cuestiones pendientes y promover y proteger la libertad sindical, y v) un programa integral de educación y desarrollo de capacidades y un plan de comunicación para promover la comprensión común en y entre los organismos de los principios, políticas, leyes y reglamentos sobre libertad sindical.

Directamente dependiente del Gabinete del Presidente, todas las funciones sustantivas del EO 23-IAC están relacionadas con el desempeño de competencias gubernamentales conferidas a organismos específicos que no pueden compartirse con organizaciones no gubernamentales ni delegarse en ellas. Utilizando las estructuras, la experiencia y los recursos existentes, el EO 23-IAC es inmediatamente operativa. Convocó su primera reunión organizativa el 22 de mayo de 2023, en la que se acordó dar prioridad al inventario de casos pendientes y a la facilitación de su tramitación, así como a la adopción de una hoja de ruta coherente con las recomendaciones del informe de la misión tripartita de alto nivel. También acordó su estructura y disposiciones de trabajo, incluida la creación de una secretaría y la adopción de formularios para la presentación de informes.

Con la creación del EO 23-IAC, el Gobierno dispone ahora de un mecanismo funcional para abordar todas las cuestiones planteadas y llevar a cabo las recomendaciones pertinentes del informe de la citada misión tripartita.

Sobre el desarrollo de la hoja de ruta tripartita

El principal objetivo de la hoja de ruta es crear o proporcionar un entorno propicio para el ejercicio libre y responsable de la libertad de asociación y el derecho de sindicación. En su redacción actual, la hoja de ruta se estructura en torno a las cuatro áreas de acción identificadas en la Conferencia de 2019, a saber:

- prevención de la violencia en relación con el ejercicio de actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- investigación inmediata y efectiva de las denuncias de violencia contra miembros de organizaciones de trabajadores;
- hacer operativos los órganos de control, en particular, dotándolos de recursos adecuados, y
- garantizar que todos los trabajadores puedan formar sindicatos y afiliarse a los de su elección.

Antes de la misión de alto nivel, el DOLE convocó tres reuniones tripartitas y dos bilaterales con los sectores laboral y patronal a nivel nacional. En febrero de 2023, después de la misión tripartita, el DOLE implicó principalmente al Foro de Líderes en el desarrollo de la hoja de ruta. Con el apoyo de la OIT de Manila, el DOLE también llevó a cabo tres consultas a nivel de zona en Luzón, Visayas y Mindanao, en las que participaron los Consejos Tripartitos Regionales de Paz Industrial (RTIPC) y los RTMB. El 20 de abril de 2023, el Foro de Líderes acordó crear un grupo de trabajo técnico (GTT) que tratará de incorporar más aportaciones específicas de los interlocutores sociales a la hoja de ruta en evolución.

Mientras tanto, en el marco de la Orden Ejecutiva núm. 23, el Gobierno está procediendo a poner en marcha actividades que acabarán formando parte de la hoja de ruta, en particular las siguientes:

- finalización del inventario de casos y programas de agencias relacionados con la libertad sindical;
- institucionalización de los acuerdos de intercambio de información;
- puesta en funcionamiento del Memorando de Acuerdo entre el DOLE, el DTI y la Autoridad de la Zonas Económica de Filipinas (PEZA), firmado el 30 de abril de 2023, para allanar el camino a la creación de comités tripartitos en las zonas económicas especiales;
- finalización de la revisión de las directrices conjuntas del DOLE, el DILG, el DND, el DOJ y la PNP, y de las directrices conjuntas del DOLE, la PEZA y la PNP sobre las condiciones de compromiso entre el personal uniformado y los trabajadores que participan en actividades sindicales, como huelgas;
- adopción de una mecánica de aplicación sobre el requisito de autorización del DOLE antes de que los fiscales del DOJ puedan incoar causas por actos derivados del ejercicio de los derechos sindicales;
- creación de contrapartes regionales de la EO 23-IAC;
- realización de cursos de formación parajudicial y afines y otro tipo de asistencia para sindicalistas y trabajadores, especialmente sobre recursos judiciales, preparación de casos y recopilación de pruebas;
- realización de sesiones de intercambio entre el personal civil y uniformado, a escala nacional y regional, para promover un entendimiento común sobre la libertad de asociación, y
- incorporación de la hoja de ruta al Plan de Trabajo y Empleo 2023-2028 que el DOLE pretende lanzar en julio de 2023.

Sobre otros asuntos derivados de las recomendaciones

En cuanto al establecimiento de un órgano no judicial especializado, eminente e independiente para revisar los casos, el Gobierno ha considerado seriamente esta recomendación. Pero con la promulgación de la Orden Ejecutiva núm. 23 y la existencia de organismos que ya tienen el mandato de desempeñar las mismas funciones, un órgano de este tipo puede resultar simplemente innecesario.

En cuanto a la creación de un fondo de compensación para las víctimas, ya existe una junta de reclamaciones dependiente del DOJ para las víctimas que hayan sido objeto de encarcelamiento o detención injustos. Se creó en virtud de la Ley de la República núm. 7309, promulgada en 1992. Además, los recursos y reclamaciones de indemnización en los casos en que se haya probado violaciones de los derechos humanos son competencia de la Comisión de Derechos Humanos.

Discusión por la Comisión

Presidente - Ahora procederemos con el segundo caso que figura en nuestro orden del día, a saber, el de Filipinas sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Quisiera informar a los miembros de la Comisión y a los delegados que tenemos más de 17 oradores registrados. Por consiguiente, se aplicará a

los delegados en cuestión la reducción del tiempo de intervención de 5 a 3 minutos. Invito al representante gubernamental de Filipinas a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - La Comisión está examinando el caso núm. 3185 sobre la aplicación por Filipinas del Convenio. Este caso conlleva varios incidentes notificados de presuntos actos de acoso, injerencia, etiquetado, intimidación, coacción y ejecuciones extrajudiciales contra los sindicalistas, supuestamente debido al ejercicio legítimo del derecho de libertad sindical y de sindicación o en relación con él. El principal elemento de la queja es la supuesta inacción, o la falta de acción eficaz, del Gobierno de Filipinas al investigar estos incidentes y al perseguir y enjuiciar a los presuntos autores.

Estos incidentes notificados tuvieron lugar durante un periodo que abarca diferentes administraciones políticas. La Conferencia había decidido anteriormente enviar tres misiones a Filipinas: una misión de alto nivel en 2009, una misión de contactos directos en 2016, y una misión tripartita de alto nivel en 2019, que finalmente tuvo lugar en Manila en enero de 2023.

Cada una de estas misiones condujo a informes y recomendaciones encaminados a responder a las preocupaciones que se planteaban. El Gobierno de Filipinas tomó ciertas medidas dando curso a estas recomendaciones, y todas ellas se han notificado debidamente a los órganos de control de la OIT, inclusive a la Comisión. A este respecto, el Gobierno de Filipinas expresa su agradecimiento a la OIT por prestar asistencia técnica y orientación continuas para responder a las preocupaciones que se expresaron.

Sin embargo, parece que estas medidas no han colmado plenamente las expectativas de la Comisión. La imagen que se presenta, no solo a la Comisión, sino injustamente al resto del mundo, es que el Gobierno de Filipinas, a través de sus políticas y agentes, ha perpetuado una cultura de represión, violencia e impunidad dirigida específicamente contra los sindicalistas. Supuestamente, prevalece un clima de temor en el país que desalienta el ejercicio efectivo y significativo de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

Este año, Filipinas celebra su 75.º año como Estado Miembro de la OIT, en buenas relaciones con la Organización. El Gobierno filipino lamenta profundamente que la imagen desfavorable de la situación del país en relación con la aplicación del Convenio haya conducido a la inclusión de Filipinas en el orden del día de la reunión de este año de la Comisión, lo cual podría tener repercusiones en la posición del país en el orden internacional. Sin embargo, respetando plenamente el mecanismo de control de la OIT y afirmando el principio del multilateralismo que encarna, el Gobierno de Filipinas comparece ahora ante la Comisión con el convencimiento de que una discusión abierta, razonable y constructiva conducirá a la plena valoración de los hechos y de la situación real de la libertad sindical y del derecho de sindicación en Filipinas.

Como se ha mencionado anteriormente, los incidentes notificados que constituyen el caso presentado ante la Comisión tuvieron lugar durante un periodo que abarca diferentes administraciones políticas. La administración política actual del Presidente Ferdinand Romualdez Marcos Jr., que asumió sus funciones el 30 de junio de 2022, está firmemente comprometida a tomar medidas sobre estos incidentes y a hacer justicia para todas las partes interesadas. Seguirá apoyándose en las medidas anteriores adoptadas por el Gobierno de Filipinas, y mejorándolas, en relación con las recomendaciones anteriores de la OIT, indicadas anteriormente, que incluyen las siguientes: i) la continua creación de capacidad para los órganos de control tripartitos nacionales y regionales; ii) la aplicación continua de las dos directrices conjuntas relativas a las condiciones de participación entre el personal uniformado y los trabajadores que ejercen sus derechos colectivos legítimos; iii) la aplicación continua de la ley que institucionaliza y fortalece el tripartismo; iv) la mejora continua al poner en marcha

el Comité Interinstitucional creado para abordar los casos de ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzadas, de tortura y otras violaciones graves, y v) el cumplimiento efectivo de la orden del Tribunal Supremo de poner fin a la presunta emisión generalizada de órdenes de búsqueda y detención transfronterizas que condujeron a la mayoría de los incidentes denunciados de detención de sindicalistas en el pasado.

A continuación me centraré en las acciones y cambios que han tenido lugar desde junio de 2022. Cuando la administración del Presidente Marcos asumió sus funciones el 30 de junio de 2022, el Gobierno filipino expresó inmediatamente su disposición a aceptar las misiones tripartitas de alto nivel autorizadas durante la Conferencia de 2019. A la espera de dichas misiones, el Gobierno filipino tomó las siguientes medidas: i) reanudó las consultas con los representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre la elaboración de una hoja de ruta tripartita y con plazos determinados y de un plan de acción que fueran coherentes con las recomendaciones de la Conferencia de 2019; ii) inició la revisión, para su posible integración, de las dos directrices que rigen la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio del derecho de los trabajadores a sindicarse y a realizar otras actividades concertadas, tal como se ha mencionado anteriormente; iii) llevó a cabo actividades de fomento de la capacidad para los órganos de control y organismos tripartitos nacionales y regionales con la asistencia técnica de la OIT; iv) celebró consultas que condujeron a la elaboración de un Plan de Trabajo y Empleo, que incluirá la protección y promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad sindical y el derecho de sindicación, como uno de los resultados prioritarios, y v) reconstituyó los diversos órganos tripartitos, incluido el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral y los consejos salariales tripartitos, a fin de garantizar una verdadera representación sectorial. Desde agosto de 2022 hasta la actualidad, el Presidente de Filipinas ha designado a 42 representantes de los trabajadores y a 37 representantes de los empleadores a diversos órganos tripartitos, los cuales han sido designados por sus respectivos sectores. Filipinas también ha entablado un diálogo en reiteradas ocasiones con grupos de trabajadores y de empleadores sobre sus principales ámbitos de preocupación, entre ellos las preocupaciones relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical, la seguridad en el trabajo, y la formación y la readaptación profesional.

La misión tripartita de alto nivel tuvo lugar en Filipinas del 23 al 26 de enero de 2023. Los miembros de dicha misión pueden confirmar que los organismos gubernamentales a los que se invitó a participar estuvieron representados por los directores de sus organismos y altos funcionarios, lo cual indica la importancia que el Gobierno filipino concedió a los objetivos de la misión tripartita. El Gobierno filipino recibió el informe de la misión tripartita el 30 de marzo de 2023. Este contenía seis recomendaciones dirigidas al Gobierno filipino. En el marco de la Constitución y de las estructuras, instituciones, leyes y jurisprudencia existentes, el Gobierno filipino ha respondido a estas recomendaciones con medidas concretas y específicas.

El 30 de abril de 2023, el Presidente Marcos firmó la Orden Ejecutiva núm. 23 en virtud de la cual se creó un Comité Interinstitucional para proteger y promover el derecho de libertad sindical y de sindicación de los trabajadores. La orden tiene por objeto fortalecer la coordinación entre los organismos interesados, elaborar una hoja de ruta en consulta con los interlocutores sociales, supervisar las medidas adoptadas, y acelerar la investigación, el procesamiento y la resolución de los casos que conllevan violaciones del derecho de libertad sindical y del derecho de sindicación. El Comité Interinstitucional depende de la oficina del Presidente; está presidido por el Secretario Ejecutivo y su vicepresidente es el Secretario de Trabajo. Comprende otros departamentos que preocupan, como el Departamento de Justicia, el Departamento del Interior y de la Administración Local, el Departamento de Defensa Nacional, el Departamento de Comercio e Industria, el Consejo de Seguridad Nacional y la

Policía Nacional Filipina. Puede invitarse a la Comisión de la Administración Pública y a la Comisión de Derechos Humanos en caso necesario. El Comité Interinstitucional tiene el mandato de refundir y evaluar informes de los organismos interesados y de transmitir al Presidente un informe exhaustivo sobre sus conclusiones y recomendaciones, incluida la elaboración de una hoja de ruta coherente con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel. Se exige a sus organismos miembros que presenten un inventario de casos e incidentes, un inventario de programas comunitarios, un inventario de casos relacionados con la libertad sindical en los que haya personal de los organismos y agentes estatales involucrados, las medidas que están adoptándose o las propuestas para fortalecer los programas institucionales a fin de abordar las cuestiones pendientes y promover la libertad sindical, y un programa intensivo de educación y de fomento de la capacidad y un plan de comunicación para promover un entendimiento común dentro de los organismos, y entre los mismos, de los principios, las políticas, las leyes y los reglamentos sobre la libertad sindical.

El Comité Interinstitucional está plenamente operativo en la actualidad. Celebró su primera reunión el 22 de mayo de 2023 con la designación de puntos focales institucionales y con el DOLE como su secretaría. El Comité Interinstitucional pretende celebrar su segunda reunión este mes, a la que espera invitar a los trabajadores y a los empleadores y contar con su participación para que aporten contribuciones que ayuden a seguir avanzando.

La acción del Gobierno filipino al emitir la Orden Ejecutiva núm. 23 aplica plenamente la primera recomendación de la misión tripartita de alto nivel, que es fortalecer la coordinación entre diversos organismos gubernamentales sobre cuestiones relativas a la protección y promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación, y también la tercera recomendación de la misión tripartita de establecer un órgano con un mandato presidencial que realice un seguimiento de la situación de los casos que se derivan del ejercicio de la libertad sindical.

Reviste aún más importancia que la Orden Ejecutiva núm. 23 sienta las bases y proporciona el mecanismo propicio para que el Gobierno dé curso a otras tres recomendaciones de la misión tripartita, a saber, la segunda recomendación de lograr que los interlocutores sociales participen a fin de realizar verdaderos progresos en lo que respecta a las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia; la quinta recomendación de fortalecer el papel que desempeñan los consejos tripartitos nacionales de seguimiento y de incorporar las mejoras recomendadas por el Comité Interinstitucional, y la sexta recomendación de aplicar plenamente todas las recomendaciones anteriores.

En relación con la hoja de ruta, en la actualidad existe un grupo de trabajo técnico tripartito que la está redactando. En su declaración ministerial pronunciada en la plenaria de la Conferencia el 6 de junio de 2023, el Secretario de Trabajo y Empleo de Filipinas, Sr. Bienvenido Laguesma, destacó que al Gobierno, como responsable último, le incumbe fundamentalmente responder a las preocupaciones expresadas, pero que los interlocutores sociales también tienen una responsabilidad común de ayudar a atender estas preocupaciones, no solo con palabras, sino, fundamentalmente, con acciones concretas. Ahora el reto radica en las medidas concretas y con plazos determinados que cada sector está dispuesto a adoptar, y de las cuales está dispuesto a responsabilizarse, como parte de la hoja de ruta.

Si bien los mandantes tripartitos están elaborando la hoja de ruta, el Gobierno filipino tiene claro cómo procederá. En la reunión del Comité Interinstitucional de 22 de mayo de 2023, este último estuvo de acuerdo en adoptar las siguientes medidas: i) fortalecer continuamente

la aplicación de las Directrices conjuntas sobre las condiciones de participación en caso de huelga, o de otras acciones masivas de los trabajadores y sus sindicatos, y revisarlas y enmendarlas según sea necesario; ii) subrayar que no existe una política gubernamental de ejecuciones extrajudiciales, de inclusión en listas de supuestos terroristas (*terrorist-tagging*) o de inclusión en listas de supuestos comunistas (*red-tagging*); iii) concretizar efectivamente el requisito de aprobación del DOLE ante los fiscales del Departamento de Justicia en los casos derivados de actividades sindicales, y poner en funcionamiento inmediata y efectivamente el Memorando de Acuerdo entre el DOLE, el DTI y la PEZA, a fin de promover la paz laboral en las zonas económicas; iv) establecer contrapartes regionales del Comité Interinstitucional a fin de impartir formación parajurídica y conexa y de proporcionar otro tipo de asistencia a los sindicalistas y los trabajadores, especialmente sobre las vías de recurso, la preparación de argumentos para sustentar las alegaciones y la recopilación de pruebas; v) llevar a cabo sesiones de intercambio de información entre el personal civil y uniformado a nivel nacional y regional para promover un entendimiento común de la libertad sindical, y vi) incorporar la hoja de ruta con el Plan de Trabajo y Empleo 2023-2028, que el DOLE pretende anunciar en julio de 2023.

La misión tripartita de alto nivel ha formulado una última recomendación, que establece un órgano no judicial especializado, eminente e independiente para examinar los casos referidos por la comisión presidencial con miras a recibir y documentar testimonios y a formular propuestas de indemnización. El Gobierno filipino insta a la Comisión y a la misión tripartita a que reconsidere esta recomendación por los siguientes motivos. En primer lugar, será superflua con la creación del Comité Interinstitucional en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 23. En segundo lugar, existen leyes e instituciones en las que pueden presentarse y determinarse solicitudes de indemnización. La Ley de la República núm. 7309, estableció una junta de reclamaciones en el Departamento de Justicia. La Ley de la República núm. 9851 define y tipifica delitos en virtud del derecho humanitario y proporciona normas para la indemnización de las víctimas. Las vías de recurso y las solicitudes de indemnización basadas en violaciones probadas de los derechos humanos también son competencia de la Comisión de Derechos Humanos, que es un órgano creado en virtud de la Constitución. En tercer lugar, el establecimiento de dicho órgano independiente debe tener en cuenta la jurisprudencia existente que interpreta la Constitución filipina. La Comisión tal vez no sea consciente de que, en 2010, se estableció un órgano similar, aunque con una finalidad diferente, también a través de una orden ejecutiva, pero fue declarado inconstitucional por el Tribunal Supremo por violar la cláusula de la Constitución sobre igualdad de protección. Por último, el concepto de un órgano independiente tal como propone la misión tripartita de alto nivel parece derivarse de la recomendación de algunos sindicatos filipinos para el establecimiento de una comisión de la verdad. Partiendo de la experiencia internacional, se han establecido comisiones de la verdad en países que se recuperan de conflictos internos generalizados y sistémicos cuyas instituciones sociales y políticas se han visto sumamente dañadas, hasta el punto de no poder seguir funcionando. Filipinas dista mucho de encontrarse en esta situación en la actualidad.

El Gobierno está adoptando un enfoque del «Gobierno en su conjunto» que incorpora los valores del diálogo social y de la consulta democrática al mejorar continuamente el entorno propicio para la promoción y el ejercicio del derecho de libertad sindical y del derecho de sindicación de los trabajadores. El Gobierno garantiza a la Comisión que no escatimará esfuerzos y utilizará todos los mecanismos legales en el marco de su Constitución y de las leyes nacionales, y en el marco de las leyes internacionales, para velar por que todos los problemas presentados a la Comisión se resuelven con rapidez y de una manera razonable, y con justicia para todos. El Gobierno considera que esto no es solo una obligación por el hecho de ser Miembro de la OIT, sino, fundamentalmente, una obligación para con todos los filipinos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar las gracias al Gobierno por su declaración tan completa y por la información que ha proporcionado.

A modo de contexto, el Convenio es un convenio fundamental; Filipinas lo ratificó en 1953. Este caso también se ha presentado anteriormente al Comité de Libertad Sindical en algunas ocasiones. Ha sido examinado en esta comisión seis veces, la última en 2019, cuando se estableció la primera misión tripartita de alto nivel. Ha sido objeto de 18 observaciones de la Comisión de Expertos desde 2000, por lo que no es una situación nueva. Se trata de un caso de larga data con múltiples características. También es un caso relacionado con el Convenio, respecto al cual, como todos sabemos, el Grupo de los Empleadores ha expresado preocupación durante años.

Aparentemente, este caso es un caso de discriminación sistémica por el Estado hacia las organizaciones de trabajadores y sus miembros. Digo «aparentemente» porque, al examinarse de cerca, indica que el caso de Filipinas no es en realidad una historia, sino dos. La primera son los aspectos específicos de las quejas de los trabajadores y los sindicatos, y la segunda son las respuestas del Gobierno, y el contexto de dichas respuestas. Abordaré cada una de estas historias sucesivamente, si me lo permiten.

Antes de volver sobre estas historias, quisiera hablar de los últimos cambios desde nuestro examen realizado en 2019.

En primer lugar, señalamos que el nuevo Gobierno está en el poder desde junio de 2022.

En segundo lugar, el Gobierno aceptó y recibió una misión técnica de alto nivel, tal como recomendó la Comisión en 2019.

La misión tuvo lugar en enero de este año, debido a un retraso causado por la pandemia de COVID-19. Se nos ha comunicado que dicha misión técnica fue sumamente fructífera y que formuló seis recomendaciones en su informe, a saber:

- mayor coordinación y coherencia entre los distintos órganos gubernamentales para protegerse mejor contra las amenazas graves contra la libertad sindical;
- el compromiso con los interlocutores sociales para avanzar realmente en las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia a fin de evitar futuras violaciones de la libertad sindical, incluso ultimando antes de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2023 una hoja de ruta sobre el camino a seguir para abordar las preocupaciones que se hubieran planteado, con los plazos ya acordados;
- establecimiento de un único órgano con mandato presidencial para identificar y abordar de forma exhaustiva todos los casos pendientes sobre presuntas ejecuciones extrajudiciales y secuestros relacionados con el trabajo, haciendo hincapié de forma prioritaria en la investigación penal y el rápido enjuiciamiento y rendición de cuentas de los culpables;
- creación de un órgano no judicial especializado, eminente e independiente, encargado de examinar los casos remitidos por la comisión presidencial con el fin de recibir y documentar testimonios y formular propuestas de indemnización;
- el refuerzo del papel del NTIPC-MB y la incorporación de las mejoras recomendadas por el órgano presidencial para identificar y garantizar medidas de protección rápidas y eficaces en relación con las amenazas inminentes y/o emergentes a la vida, la seguridad o la protección de los sindicalistas, y
- la plena aplicación de todas las recomendaciones anteriores.

Desde entonces, hemos observado algunos avances prometedores en el país. En particular, el 12 de mayo, el Gobierno creó un consejo consultivo tripartito entre el Departamento de Comercio e Industria y la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas para abordar cuestiones laborales.

Además, el Presidente ha firmado una orden ejecutiva para crear un Comité Interinstitucional a fin de examinar las violaciones de la libertad sindical y de elaborar una hoja de ruta tripartita centrada en los cuatro ámbitos identificados.

Acogemos con agrado estos progresos y los esfuerzos realizados por el nuevo Gobierno. También consideramos que esta hoja de ruta debería revisarse con regularidad para tener en cuenta las recomendaciones de los organismos interesados y las aportaciones de otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones más representativas. Sin embargo, tomamos nota de que el Comité Interinstitucional en sí mismo no cuenta con una representación de los trabajadores y de los empleadores. Consideramos que esto es una deficiencia, ya que la concertación social y la libertad sindical indican la necesidad de entablar un diálogo constructivo entre estos grupos, y el establecimiento de una comisión que esté integrada exclusivamente de organismos gubernamentales no propicia que este sea el caso. Instamos, a este respecto, a que se permita participar plenamente en este proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Filipinas.

Durante muchos años, la Comisión ha recibido quejas de violaciones de los derechos sindicales y, lo que es peor, incluso de presuntas ejecuciones de dirigentes sindicales, detenciones y falsos cargos penales presentados contra los dirigentes sindicales, y agresiones físicas hacia los trabajadores que participan en huelgas. Las violaciones son demasiado numerosas para entrar en detalle hoy, debido a su historia.

Una vez más, las observaciones se refieren a graves alegaciones de violación de los derechos humanos, tales como:

- las ejecuciones y los intentos de asesinato de dirigentes sindicales;
- la supresión violenta de huelgas y otras acciones colectivas de la policía y las fuerzas armadas, y
- el acoso de sindicalistas y los impedimentos para que las personas no se afilien a sindicatos en las zonas francas de exportación.

Seamos claros: los miembros empleadores no pretenden restar gravedad a las cuestiones señaladas a la atención de la Comisión. Sin embargo, es importante indicar que estas no solo son cuestiones de libertad sindical, que es el tema de este caso. También incluyen cuestiones de derechos humanos. Por definición, son cuestiones de orden público.

Casos como este no se pueden pasar por alto, pero tenemos que abordarlos aquí en el contexto de la libertad sindical. No tenemos jurisdicción en esta comisión en cuestiones de orden público en particular, ni posiblemente de derechos humanos, aunque existen solapamientos inevitables.

Lamentablemente, muchos de los detalles de este caso son los mismos que escuchamos en el pasado. Los asesinatos mencionados ocurrieron en 2016 y se han discutido antes, por lo que no solo tenemos que examinar los detalles, sino también si la situación está mejorando o empeorando, y qué partes son mejores o peores. Este año, parece que existen los mismos problemas, pero también que el Gobierno está incluso más lejos de resolverlos. Instamos al Gobierno a redoblar e intensificar sus esfuerzos. A pesar de lo que hemos escuchado sobre los

progresos que está procurando realizar, lo que queremos es que esos progresos sean realmente manifiestos.

Lamentamos tomar nota de las nuevas alegaciones de violencia e intimidación contra los trabajadores y sus representantes en dos incidentes particulares. Si bien las investigaciones de presuntos actos contra los sindicalistas y los dirigentes sindicales son cuestiones graves de por sí, también lo es el contexto en el que el Gobierno debe investigar estas alegaciones. Esto hace que la Ley sobre Seguridad Humana de Filipinas sea el núcleo de la segunda historia. La Ley refleja el compromiso del Gobierno de preservar la seguridad de sus ciudadanos en el contexto de larga data de inestabilidad política y civil, incluida la insurrección armada. Los miembros empleadores creen que no se ha concedido suficiente importancia, ni ahora ni en el pasado, a este contexto, al examinar este caso.

Esto es importante porque las directrices operativas del Comité Interinstitucional definen las ejecuciones extrajudiciales, a fin de incluir los casos en que la víctima era miembro o estaba afiliada a una organización sindical o se consideró por error que lo estaba, y la víctima fue objeto de persecución y asesinada por su afiliación real o presunta a la misma.

No todas las violaciones de los derechos humanos son violaciones de los derechos laborales. Este es particularmente el caso si la persona contra la que se cometió la violación estaba cometiendo un acto ilícito o un delito en ese momento. Por consiguiente, es fundamental para el examen de los casos que quede claro que la ley estaba violándose y cómo, y si la ley está en consonancia con las normas internacionales. Esto no siempre está claro y cualquier falta de claridad puede obstaculizar el justo examen del caso. En el contexto de la libertad sindical, es importante distinguir entre los casos en que los sindicalistas fueron blancos específicos por motivo de su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales, o simplemente fueron víctimas, junto con otros ciudadanos, de una violencia directa más generalizada. Tenemos un mandato en lo que respecta al primer caso, pero no al segundo.

Los sindicatos han expresado preocupación por que la Ley sobre la Seguridad Humana se utilice indebidamente. Por su parte, el Gobierno ha declarado que esta ley no puede utilizarse contra el ejercicio de los derechos sindicales, y que existen directrices para garantizar que las fuerzas armadas y la policía solo puedan intervenir en las actividades sindicales si las autoridades les piden expresamente que lo hagan.

En términos de seguimiento e investigación, los miembros empleadores acogieron con beneplácito el establecimiento del Comité Interinstitucional. El problema radica en que, si bien este fue activo inicialmente, parece haber caído en desuso. Confiamos en que se hayan reactivado las garantías del Gobierno y en que se materialicen. Instamos al Gobierno a abordar estas cuestiones lo antes posible.

Tal como se ha indicado anteriormente, el Gobierno ha colaborado con la OIT en Manila en un programa de cooperación técnica. Con respeto, apoyamos y defendemos esto. Pedimos al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la situación de esta colaboración.

En lo referente a los cambios en el Código del Trabajo, tomamos nota de las propuestas del Gobierno. Estas se acogen con agrado, pero, una vez más, necesitan aplicarse plenamente y los miembros empleadores instan al Gobierno a hacer precisamente eso.

Quisiera concluir indicando que el informe de la misión tripartita de alto nivel confirmó la realidad de todo lo que hemos discutido en el pasado. Refuerza la necesidad de, como decimos en Nueva Zelanda, «apresurarse a tomar medidas». Aceptamos que el Gobierno es relativamente nuevo, pero ahora estamos en el mes de junio y ya ha pasado el periodo de aclimatación.

Así pues, como conclusión, lo que los miembros empleadores queremos es que el Gobierno adopte las siguientes medidas:

- aplique todas las recomendaciones contenidas en el informe de la misión tripartita de alto nivel;
- enmiende el Código del Trabajo para ponerlo en plena conformidad con el Convenio, inclusive con respecto al derecho de todos los trabajadores y empleadores sin distinción a constituir las organizaciones que estimen oportunas y a afiliarse a ellas;
- garantice que no se penalice a los trabajadores por ejercer sus derechos legítimos, proporcione información antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos sobre los avances en lo que respecta a las cuestiones pendientes, lo que significa proporcionar dicha información antes del 1.º de septiembre de este año, y
- garantice que el Comité Interinstitucional se establezca de tal manera que cuente con la plena participación de los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores - Durante los últimos quince años, Filipinas ha estado bajo el control regular de la Comisión, y su incumplimiento del Convenio ya ha sido mencionado por los miembros empleadores. De hecho, en enero de este año, se llevó a cabo una misión tripartita de alto nivel en Filipinas, que la Comisión solicitó en 2019 y que se había aplazado durante mucho tiempo, para hacer un seguimiento de las alegaciones sobre vulneraciones extremadamente graves de la libertad sindical y las libertades civiles en el país, como las amenazas y el acoso, la vigilancia, las detenciones y los arrestos arbitrarios, y las ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas por llevar a cabo sus actividades sindicales legítimas. La misión se reunió con representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, y formuló seis recomendaciones, entre ellas, pidió al Gobierno que cumpliera de una vez por todas las recomendaciones anteriores de la Comisión.

Entre las recomendaciones figuraba la finalización, antes de esta reunión de la Conferencia, de una hoja de ruta con plazos determinados sobre el camino a seguir para responder a las preocupaciones expresadas. Tengo entendido que dicha hoja de ruta se está ultimando ahora, lo cual es un paso positivo, pero nos preocupa que, en consonancia con la práctica anterior, el Gobierno no aplique plenamente las recomendaciones, como ocurrió en lo relativo a las conclusiones de la Comisión de 2019. Nuestra inquietud por los incumplimientos continuos está bien fundada. De hecho, no mucho después de que concluyera la misión, este mismo año, fue asesinado el Sr. Alex Dolorosa, asistente parajurídico de la Red de trabajadores del sector de la contratación externa de los procesos empresariales (BIEN) en la ciudad de Bacolod. El Sr. Dolorosa se suma a una larga lista de sindicalistas asesinados.

A continuación, me referiré brevemente a las cuestiones que el Grupo de los Trabajadores considera más importantes, que mis colegas trabajadores van a desarrollar con más detalle. Desde la última discusión sobre Filipinas en el seno de la Comisión, en 2019, nuestros colegas sindicalistas filipinos han documentado 16 asesinatos de sindicalistas, 2 casos de desapariciones forzadas, 68 casos de arrestos y detenciones, 90 casos de desafiliación forzada, injerencia por el Estado en el derecho a la autoorganización mediante amenazas, acoso e intimidación, 58 casos de inclusión en listas de supuestos comunistas o terroristas, 127 casos de intimidación, amenazas, acoso a dirigentes y miembros sindicales, y 19 casos de otras actividades antisindicales. Estas cifras son escandalosas y ponen de relieve la cultura antisindical que prevalece en el país. Son pocos los casos que se investigan y aún menos aquellos en los que se acaba identificando a los autores de estos delitos. Persiste la práctica

de incluir a sindicalistas en listas de supuestos comunistas. Esto consiste en que hay agentes estatales que hacen acusaciones infundadas y estigmatizan específicamente a los sindicatos y los activistas sindicales como miembros de supuestas organizaciones comunistas y terroristas. Esta acusación es suficiente para ser detenido e interrogado por el ejército y la policía. La práctica arriba mencionada sirve para disuadir a los trabajadores de apoyar a sindicatos legítimos o para animarles a retirarse de un sindicato legítimo por temor. Asimismo, constituye una potente arma de los empleadores para deshacerse en sus centros de trabajo de los sindicatos que no cuentan con su beneplácito. Los altos funcionarios del Gobierno también recurren a esta práctica, con consecuencias desastrosas. Esto no puede continuar. Los mecanismos establecidos para hacer frente a estos graves quebrantamientos, como el NTIPC-MB y los RTMB, también han fracasado. Se supone que el NTIPC-MB supervisa la labor de elaboración de perfiles y de seguimiento de los RTMB, y que la Oficina de Relaciones Laborales realiza un seguimiento de los casos de vulneración de la libertad sindical y de los derechos sindicales. Sin embargo, sin financiación independiente ni asignación de recursos humanos, la falta de representantes sectoriales a tiempo completo y de personal técnico regional dedicado a la labor de seguimiento y promoción, así como la carencia de programas plenamente financiados sobre la promoción de los derechos humanos y los derechos sindicales, han obstaculizado la labor de seguimiento de los RTMB. El NTIPC-MB ha dejado de reunirse de forma periódica desde 2016. En principio, el Comité Interinstitucional sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, tortura y otras vulneraciones graves del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas, creado en virtud de la Orden Administrativa núm. 35, se iba a encargar de abordar las violaciones graves de los derechos humanos, incluidas las ejecuciones ligadas a cuestiones laborales. No obstante, los sindicatos apenas conocen el funcionamiento de dicho comité y, a pesar de los recursos con los que cuenta, pocos casos han progresado o se han resuelto, y los 9 casos resueltos de las 65 ejecuciones extrajudiciales denunciadas son todos anteriores a su creación. Un examen de los mecanismos que encargó la OIT concluyó que la caracterización de los casos era uno de los principales obstáculos para su enjuiciamiento.

El 1.º de mayo de 2023 se promulgó la Orden Ejecutiva núm. 23, en un aparente esfuerzo por abordar una de las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de establecer un órgano con mandato presidencial para tratar las violaciones del Convenio. Sin embargo, se quedó corta en varios aspectos fundamentales. En el Comité Interinstitucional no están representados los interlocutores sociales, y a estos no se les consultó al redactar la Orden. Los sindicatos tenían una expectativa legítima de que se les consultara porque, de hecho, habían solicitado dicha consulta y habían presentado propuestas con mucha antelación. En la Orden Ejecutiva tampoco se relaciona la labor o los resultados del Comité con los de un órgano especializado, reconocido, independiente y no judicial, ni se prevé financiación específica. Estamos totalmente de acuerdo con la Comisión de Expertos y compartimos la expectativa de que el Gobierno adopte medidas para garantizar que se investiguen debidamente todas las alegaciones relativas a asesinatos, inclusión en listas de supuestos comunistas, acoso y otras formas graves de violencia contra sindicalistas que se hayan denunciado previamente, y que estas investigaciones conduzcan a resultados concretos, de modo que permitan establecer los hechos, en particular todo vínculo entre la violencia y las actividades sindicales, determinar la culpabilidad, castigar a los autores, y seguir previniendo y combatiendo la impunidad.

Además de los actos de violencia en un clima de impunidad, debemos destacar que la libertad sindical, que ampara el Convenio, también se ve menoscabada por una serie de acuerdos laborales poco sólidos, que socavan la estabilidad y facultan a los empleadores para despedir fácilmente a los trabajadores por motivo de su actividad sindical.

Por último, añado que la Comisión de Expertos ha planteado diversas cuestiones legislativas a lo largo de los años. Si bien los Gobiernos anteriores introdujeron textos legislativos nuevos, no se ha aprobado ninguna enmienda para responder a estas preocupaciones de larga data. Además, en Bélgica, tenemos el dicho de «que el Gobierno debe apresurarse a tomar medidas», al igual que en Nueva Zelanda. Los miembros trabajadores esperan que el Gobierno tome medidas concretas para revisar el Código del Trabajo y ponerlo por fin en conformidad con el Convenio.

Miembro empleador, Filipinas - Permítanme decir que, en nuestro poder legislativo, tenemos alrededor de un 20 por ciento de congresistas que representan intereses específicos. Son los llamados congresistas de la lista de partidos. De ese 20 por ciento, unos 24 se identifican con los trabajadores o simpatizan con ellos. Por lo tanto, imploramos a esos congresistas que aceleren el procedimiento judicial en la medida de sus posibilidades. De hecho, tienen el mandato de hacerlo. Creemos que el tripartismo y el bipartismo a nivel nacional, sectorial y empresarial son sólidos. Existen en la práctica mecanismos de diálogo con los interlocutores sociales. Las relaciones laborales son estables y, lo que es más importante, el nuevo Gobierno se ha alejado de la política de la administración anterior, a la que se culpó de llevar a cabo ejecuciones extrajudiciales esencialmente relacionadas con el narcotráfico, a las cuales se han vinculado algunas de las quejas sobre el ejercicio de la libertad sindical. Estamos hoy aquí para expresar nuestra satisfacción por los esfuerzos realizados para proteger y promover la libertad sindical en nuestro país. El Gobierno de Filipinas, a través del DOLE, es consciente de los retos a los que se enfrentan los trabajadores y está trabajando activamente para ocuparse de los problemas de la mejor manera posible.

Por parte de los empleadores, la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) lleva desde 2018 tomando medidas concretas para institucionalizar el establecimiento de un mecanismo de intermediación del diálogo, denominado Foro de Líderes, en el que están representadas las organizaciones de empleadores y las federaciones sindicales más importantes del país, de manera que se pueda abordar cualquier asunto que afecte a las relaciones sociales y laborales. Reiteramos nuestro compromiso con la declaración conjunta realizada por el Foro de Líderes durante la visita de la misión tripartita de alto nivel acerca de la aplicación del Convenio en Filipinas, a principios de este año. En ella se tratan dos cuestiones principales: el respeto del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y la continuación sin demora de la investigación, el enjuiciamiento y la resolución de todos los casos reales relacionados con el trabajo que afecten a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

En aras de la justicia, los empleadores y sus organizaciones y sectores afiliados no condonan ningún intento de socavar el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. El Gobierno ha tomado medidas decisivas desde que se recibió el informe oficial de la misión tripartita de alto nivel, el 30 de marzo de 2023. Se han creado órganos tripartitos en las zonas económicas, que proporcionan una plataforma para el diálogo constructivo y la colaboración entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Esperamos que en la comisión que se ha creado recientemente se invite, al menos como observadores, a los empleadores y los trabajadores. Además, en este ámbito, el Gobierno ha reconocido la importancia de reforzar las investigaciones capacitando a las organizaciones sindicales mediante formación parajurídica, como mencionó el subsecretario. Esta iniciativa de fomento de las competencias mejorará sin duda la capacidad de las organizaciones laborales de defender eficazmente los derechos e intereses de los trabajadores. Se debería conceder al Gobierno la oportunidad de completar el proceso de consulta con los interlocutores sociales. En esta línea, se han reconstituido el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral-

Mecanismo de Control (NTIPC) y otros órganos tripartitos para que cuenten con una verdadera representación de miembros sectoriales designados directamente por los interlocutores sociales. Este enfoque de colaboración permite a todas las partes interesadas abordar colectivamente las observaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel.

Todas estas medidas adoptadas recientemente por el Gobierno demuestran su voluntad de trabajar para crear un entorno que permita a los trabajadores sindicarse libremente y negociar colectivamente. Este entorno es esencial para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de sus intereses. Nosotros, los empleadores, seguiremos vigilantes para garantizar el respeto entre nuestros mandantes dentro del sector empresarial de estos derechos fundamentales de los trabajadores basados en los convenios de la OIT, la Constitución de Filipinas y, lo que es más importante y más reciente, nuestra legislación nacional relativa al Código del Trabajo.

En conclusión, apoyo incondicionalmente los esfuerzos de Filipinas por proteger y promover la libertad sindical. El enfoque proactivo del Gobierno, que queda reflejado en la creación de órganos tripartitos, el refuerzo de las investigaciones y el proceso de consulta en curso, merece reconocimiento y el ánimo y el apoyo activo de la Comisión.

Reconozcamos los progresos realizados hasta ahora y proporcionemos el espacio y el apoyo necesarios para que el Gobierno y los interlocutores sociales colaboren para aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, para elaborar una hoja de ruta tripartita sobre la libertad sindical, lo cual sin duda ya está en curso, y para diseñar el Plan de Trabajo y Empleo 2023-2028. Se trata de pasos en la dirección adecuada. Juntos podemos lograr un futuro mejor para los trabajadores de Filipinas, basado en los principios de libertad, equidad y justicia, que son esenciales para la actividad empresarial, la viabilidad y la sostenibilidad.

Miembro trabajador, Filipinas - Dentro del grupo de trabajadores de Filipinas, nuestra postura está unificada en el tema que nos ocupa con la de todos los sindicatos filipinos, incluidos los afiliados a la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Filipinas: Federación de Trabajadores Libres (FFW), Kilusang Mayo Uno (KMU), Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) y Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP). Nuestro país está siendo examinado para verificar su cumplimiento del Convenio. Filipinas recibió, en enero de 2023, una misión tripartita de alto nivel de la OIT. Esta misión había presentado recomendaciones, y nuestro eficiente subsecretario acusó recibo de ello el 30 de marzo de 2023. Tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a las violaciones de la libertad sindical. Estamos dispuestos a participar en la discusión constructiva sugerida por el eficiente subsecretario. Sin embargo, con el debido respeto, parece que el Gobierno está «eligiendo selectivamente» entre las recientes recomendaciones. El Gobierno aún no ha adoptado una hoja de ruta de aplicación conjunta con los interlocutores sociales, con lo cual no se da cumplimiento a las recomendaciones. No tenemos un informe de aplicación conjunta ante la Comisión en esta 111.ª reunión de la Conferencia.

Tomamos nota de la reciente promulgación de la Orden Ejecutiva núm. 23, destinada a reforzar y proteger la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores, mediante la constitución de un Comité Interinstitucional del Departamento Ejecutivo para coordinar y agilizar las investigaciones y los procesos judiciales de las violaciones relacionadas con el Convenio. A primera vista, la Orden Ejecutiva núm. 23 parece responder a la recomendación de la comisión tripartita de alto nivel de establecer un organismo con mandato presidencial para abordar las violaciones relacionadas con el Convenio. Sin embargo, una lectura más detenida revela que se queda corta en varios aspectos fundamentales.

El Comité Interinstitucional no incluye representación de los sindicatos, ni siquiera de las organizaciones de empleadores. Ni las organizaciones de trabajadores, ni las de empleadores fueron consultadas a la hora de la redacción. Guarda silencio sobre cualquier intención de relacionar la labor del Comité Interinstitucional con la del órgano no judicial especializado, eminente e independiente, que se creará para revisar los casos que el Comité Interinstitucional remita a dicho órgano, para su documentación testimonial y posible indemnización. No estamos de acuerdo con el subsecretario de investidura en que la creación de estos órganos sea inconstitucional, porque varios órganos creados por el Presidente en Filipinas han sido declarados inconstitucionales, tales como la Comisión Presidencial Antifraude y la Comisión de Sindicatos de Empleados de Filipinas, entre otros.

No menciona o no aporta específicamente un mecanismo u hoja de ruta para resolver definitivamente los 68 casos documentados pendientes de ejecuciones extrajudiciales relacionadas con el trabajo que desde entonces se han incluido en el informe. No proporciona de manera específica al Comité Interinstitucional y a su secretaría un presupuesto de funcionamiento específico. Depende del presupuesto del DOLE, lo que le aboca a un posible fracaso. El sistema de compensación vigente en virtud de la ley que el Gobierno mencionó es muy inadecuado, ya que las personas encarceladas por error solo reciben 1 000 pesos filipinos al mes, lo que equivale a 19 dólares de los Estados Unidos. Cuando las personas asesinadas podían ganar no más de 10 000 pesos filipinos, o 181 dólares de los Estados Unidos, ¿es ése el valor de la vida? Ahora, veamos la realidad sobre el terreno: muchos de nosotros hemos visto cómo nuestra labor de organización sindical se ha equiparado con la actividad delictiva, la insurgencia o el terrorismo. En vísperas de la visita de la misión tripartita de alto nivel, el Departamento de Justicia desestimó un caso presentado contra 17 policías implicados en el asesinato del dirigente sindical Sr. Manuel Asunción. El Departamento de Justicia declaró que la esposa del Sr. Asunción no había identificado directamente a los asesinos y que la operación policial era legítima. El Sr. Asunción fue asesinado en su oficina del Centro de Asistencia a los Trabajadores durante una operación policial en Cavite.

Ese mismo mes, se grabó en video el secuestro de los organizadores sindicales Sres. Armand Dayoha y Dyan Gumanao, en Cebú. El Sr. Dayoha es organizador de la Alianza de Trabajadores de la Salud (AHW), mientras que el Sr. Gumanao es coordinador de la Alianza de Docentes Interesados (ACT). Los dos sobrevivieron a su desgarradora experiencia y ahora buscan a los culpables para llevarlos ante la justicia.

Tipificar como delito las actividades sindicales contraviene lo dispuesto en el Convenio. En cuanto a los 68 asesinatos notificados, no estamos de acuerdo con los empleadores de Filipinas. No hay ningún caso relacionado con las drogas. Desde que el Presidente Sr. Rodrigo Duterte asumió su cargo en 2016, se presentaron a la misión de la OIT los asesinatos de organizadores sindicales, junto con aproximadamente 400 casos de violaciones de los derechos sindicales.

Este patrón de violencia continúa durante el primer año del Gobierno de Marcos, y el reciente asesinato del organizador sindical Sr. Alex Dolorosa es el número 69. De los 69 casos ocurridos desde 2016, nadie ha sido procesado, ni sancionado por los tribunales.

A pesar de que el Gobierno presenta a Filipinas como una nación respetuosa de los derechos humanos y de los sindicatos, y que defiende la libertad sindical y el tripartismo, la realidad que vivimos contradice este discurso. Secuestros, asesinatos y una presencia policial intimidatoria durante los actos sindicales, entre otras cosas, durante el primer año del Gobierno de Marcos, vienen a ilustrar una persistente cultura de impunidad que pone en peligro a todas las organizaciones sindicales. Como consecuencia, la persistente violencia ha

reducido la densidad sindical a aproximadamente el 7 por ciento de la fuerza de trabajo, y son menos los que están cubiertos por convenios colectivos. Los despidos generalizados y el cese del empleo regular en numerosas empresas están provocando una reducción significativa de la afiliación sindical. Este fenómeno, especialmente evidente en organizaciones o empresas como los centros médicos De Los Santos, Wyeth-Nestlé y Duty-Free Philippines, afecta a cientos de empleados fijos, debido a su afiliación sindical.

Los sindicatos del sector público no se libran de esto. Una cuestión esencial en el sector público es la desafiliación forzosa de los sindicalistas debido a la continua presión ejercida por sus empleadores públicos. Un ejemplo significativo es el sindicato del personal no uniformado afiliado a la Confederación Independiente del Trabajo en el Sector Público (PSLINK) en la unidad de negociación de la Policía Nacional de Filipinas, que debilita al sindicato y vulnera los derechos de nuestros miembros. Para demostrar mejor la magnitud de las violaciones de la libertad sindical, veamos los siguientes ejemplos: la vigilancia de un dirigente de la SENTRO en Davao, de febrero a mayo de 2023; la inclusión de la ACT en listas pública de supuestos comunistas por el Secretario del Departamento de Educación; la inclusión en listas de supuestos comunistas de trabajadores migrantes en el extranjero; el acoso a una secretaria sindical de la FFW acusándola de delito penal después de que ganara su caso de despido ilícito y fuera readmitida en su puesto de trabajo en una fábrica de prendas de vestir, en Clark Ecozones y, más recientemente, en medio de una campaña de certificación contra un sindicato creado en una empresa multinacional, la inclusión en listas de supuestos comunistas de un dirigente de los Sindicatos Asociados (ALU). El nuevo Jefe de Defensa manifestó que no había nada malo en la inclusión en listas de supuestos comunistas, pero que ser incluido en ellas convierte a la persona en cuestión en objetivo de asesinato, secuestro o amenaza grave para su vida y la de su familia. Efectivamente, ¡no hay nada malo!

Reiteramos una vez más la urgencia de que el Gobierno celebre consultas con los interlocutores sociales para: i) revisar la Orden Ejecutiva núm. 23, ya que no cumple con la recomendación de la OIT de incluir a representantes de los trabajadores y de los empleadores; ii) crear un organismo independiente y no judicial para documentar testimonios, revisar casos y proponer medidas de compensación para las partes afectadas; iii) reforzar el Consejo Nacional Tripartito de Vigilancia, estableciendo equipos de validación tripartitos que actúen con prontitud en caso de que se notifiquen asesinatos de sindicalistas y otras violaciones flagrantes de la libertad sindical, y iv) adoptar la Orden Ejecutiva Presidencial que establece directrices conjuntas sobre la conducta de las fuerzas de seguridad del Estado, garantizando así la debida observancia de los derechos sindicales. Estas son algunas de las recomendaciones de los sindicatos. Por último, estamos dispuestos a cooperar con el Gobierno y con el Grupo de los Empleadores para mejorar la libertad sindical y la situación relativa a los asesinatos y la impunidad, ya que organizar un sindicato no es un delito. Insistimos en que ahora es el momento de actuar.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova**, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) **Islandia y Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración. Promovemos activamente la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT. Hacemos un llamamiento a todos los países para que protejan, promuevan y respeten todos los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Concedemos gran importancia a la libertad sindical y al derecho de sindicación. Filipinas es un interlocutor importante, también en su apoyo al multilateralismo y al orden internacional basado en las normas. En el marco del Sistema Generalizado de Preferencias Plus y del

Acuerdo Marco de Asociación y Cooperación con la Unión Europea, Filipinas se comprometió a ratificar y aplicar efectivamente los convenios internacionales sobre derechos humanos, incluidos los derechos laborales. El caso que hoy se debate es un caso grave y de larga data. En su 29.^a reunión, la Comisión tomó nota con preocupación de las numerosas alegaciones de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, así como de la falta de investigación de estas alegaciones. La Comisión de la Conferencia también pidió al Gobierno que aceptara una misión tripartita de alto nivel, antes de la Conferencia de 2020, y que elaborara, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, una memoria sobre los progresos realizados para su presentación a la Comisión de Expertos, antes del 29 de septiembre. En septiembre de 2021 tuvo lugar un intercambio con la OIT, el Gobierno y los interlocutores sociales de forma virtual, debido a la pandemia de COVID-19. Una de las recomendaciones de este intercambio fue que el Gobierno adoptara un plan de acción con plazos determinados, en consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la CSI y de la Organización Internacional de Empleadores. Con ello se abordaban los cuatro ámbitos de preocupación.

Acogemos con beneplácito que Filipinas recibiera una misión tripartita de alto nivel en enero de 2023. La misión formuló una serie de recomendaciones y, si bien observó algunos avances, estos siguen siendo en gran medida insuficientes, habida cuenta de la gravedad de los asuntos. Lamentamos profundamente que el Gobierno no haya puesto a disposición de la OIT un informe de aplicación conjunto de los interlocutores tripartitos antes de la Comisión de 2023, con el fin de mostrar acciones tangibles hacia la aplicación de estas recomendaciones. Deseamos subrayar que las acciones tripartitas son determinantes para los progresos. No obstante, acogemos con agrado la declaración conjunta del Foro de Dirigentes, que podría servir de base sólida y positiva para proseguir las discusiones sobre la hoja de ruta tripartita.

Con la nueva administración, observamos una mejora de los derechos humanos. Esperamos que esta tendencia continúe. El diálogo con la Unión Europea está abierto, incluso en las cuestiones más delicadas. Sin embargo, sigue habiendo motivos de preocupación, como la alegación de graves actos de violencia e intimidación contra sindicalistas. Hay graves violaciones de las libertades civiles y de la libertad sindical de los trabajadores y sus representantes, en las que las autoridades, en algunos casos, están impidiendo las actividades lícitas de los sindicatos. También nos preocupan los casos pendientes de presuntos asesinatos de dirigentes y miembros sindicales, en los que, a pesar de los esfuerzos del Gobierno, no se han producido avances aparentes. Queremos destacar la necesidad de que se investiguen los asesinatos de sindicalistas para esclarecer plenamente los hechos y las circunstancias en que se produjeron. Queremos que se determinen las responsabilidades, se castigue a los autores y se evite la repetición de hechos similares a fin de luchar contra la impunidad.

Nos preocupa la práctica de incluir en listas de supuestos comunistas a representantes y afiliados sindicales, así como las acusaciones de vínculos con organizaciones terroristas por parte de las fuerzas de seguridad para generar un clima de temor que impida a los trabajadores el ejercicio de sus derechos. Acogemos con agrado las intenciones del Gobierno de luchar contra la impunidad y garantizar la aplicación del Convenio. Sin embargo, lamentamos que se hayan tomado muy pocas medidas políticas o legislativas eficaces para responder a las importantes preocupaciones de larga data de la Comisión de Expertos y de esta comisión. Observamos con inquietud la falta de avances en relación con la adopción de varias propuestas legislativas para que la legislación nacional se ajuste a los compromisos y garantías contraídos en los últimos años en este sentido. Es especialmente preocupante la ausencia de acciones eficaces para abordar los ámbitos de preocupación, debido a la falta de recursos y a la descoordinación en diferentes áreas, como el funcionamiento efectivo de los

mecanismos de control y la Orden Administrativa núm. 35; esto, a pesar de la prestación de asistencia técnica de la OIT financiada por la Unión Europea desde 2016, con vistas al fortalecimiento institucional de los interlocutores tripartitos.

Si bien acogemos con beneplácito la Orden Ejecutiva Presidencial de crear un Comité Interinstitucional para examinar la violación de la libertad sindical y elaborar una hoja de ruta, lamentamos que la Orden Ejecutiva no esté a la altura de la recomendación de la misión tripartita de alto nivel y que, al parecer, no haya sido consultada con los interlocutores sociales. En cuanto a las zonas económicas, entendemos que se han suspendido los programas de la Oficina Conjunta para la Paz Social y los Conflictos Laborales y de la Oficina de la Alianza para el Programa en favor de la Paz Social, y nos congratulamos por ello. No obstante, hemos instado al Gobierno a que garantice los derechos de los sindicatos, continuando con la promoción de actividades de formación general sobre libertad sindical y negociación colectiva, y revisando las directrices sobre la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos sindicales. Además, insistimos en nuestros comentarios de años anteriores para instar al Gobierno a que adopte, sin más demora, enmiendas legislativas para proseguir la revisión del Código del Trabajo. Coincidimos con el informe de la misión tripartita de alto nivel en que las graves y acuciantes preocupaciones solo podrían abordarse mediante un auténtico diálogo social. Animamos al Gobierno a involucrar de forma constructiva a los interlocutores sociales para finalizar una hoja de ruta tripartita con resultados y plazos claros, y a incorporarla en el Plan de Trabajo y Empleo 2023-2028, como ha indicado el Gobierno. Esperamos que la aplicación efectiva de la hoja de ruta se vea reflejada en un informe conjunto sobre el empleo. Alentamos al Gobierno a seguir colaborando con la OIT en relación con esto.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam, en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) - La ASEAN reconoce los numerosos esfuerzos e iniciativas emprendidos por Filipinas para adherirse al Convenio. Acogemos con satisfacción los continuos esfuerzos y las medidas concretas adoptadas por el Gobierno desde julio del año pasado, para abordar las cuestiones planteadas de manera proactiva y global.

El Gobierno de Filipinas ha demostrado su capacidad de respuesta a las preocupaciones planteadas por diversas partes interesadas, incluidos los trabajadores, adoptando medidas significativas para aplicar las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT en enero de 2023. Reconocemos los notables progresos realizados hasta la fecha en el cumplimiento de estas recomendaciones. La promulgación de la Orden Ejecutiva núm. 23, por la que se constituía un Comité Interinstitucional para proteger la libertad sindical es un claro indicador de la seriedad del Gobierno a la hora de cumplir con sus obligaciones.

Creemos firmemente en la importancia de brindar al Gobierno la oportunidad de completar el proceso de consulta en colaboración con los interlocutores sociales. Este enfoque inclusivo garantiza que todas las partes interesadas, incluidos los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno, aborden colectivamente las observaciones que la misión tripartita de alto nivel ha resaltado. Al entablar un diálogo integral y basado en la colaboración, el Gobierno puede generar confianza y trabajar para encontrar soluciones mutuamente beneficiosas que favorezcan los intereses de todas las partes interesadas.

Animamos al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para defender los principios de la libertad sindical y garantizar que las voces de los trabajadores y sus representantes sean escuchadas y respetadas. La necesidad de proteger los derechos sindicales es un hecho incontrovertible. Es fundamental comprender que los casos relativos a actos de naturaleza exclusivamente delictiva deben confiarse a los organismos encargados de hacer cumplir la ley y a los sistemas judiciales pertinentes. La clasificación de estos casos debe determinarse

mediante una evaluación exhaustiva de las presuntas acciones, teniendo en cuenta tanto los derechos de las personas como la necesidad de orden y seguridad de la sociedad. Este enfoque garantiza que solo se sometan al escrutinio de la Comisión los asuntos realmente relacionados con el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de sindicación.

La ASEAN reconoce que Filipinas, al igual que los demás Estados de la ASEAN, debe seguir beneficiándose de la asistencia técnica de la OIT. En este sentido, expresamos nuestro apoyo inquebrantable a la asistencia técnica continua que se presta a Filipinas para resolver estos problemas de larga data.

En conclusión, reiteramos nuestro firme apoyo al compromiso de Filipinas de proteger y promover la libertad sindical. Creemos en la dedicación del Gobierno a la hora de abordar las dificultades que se plantean en el ámbito laboral y en sus sinceros esfuerzos por cumplir las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de la OIT. Instamos a todas las partes interesadas a entablar un diálogo constructivo, abrazando los principios de inclusividad, cooperación y respeto, para abordar colectivamente las observaciones formuladas y garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

Miembro empleadora, Tailandia - La Confederación de Empleadores de Tailandia habla en nombre de la Confederación de Empleadores de la ASEAN. Se adhiere a la posición de la ECOP con respecto al caso de Filipinas en la Comisión, en consonancia con su empeño en promover unas relaciones laborales estables, armoniosas y productivas, así como en crear empleo en aras del desarrollo nacional en todos los países a los que representa. Reconoce que el compromiso de la ECOP con el desarrollo social a través del tripartismo y el bipartismo en la resolución de problemas y retos en las relaciones profesionales y laborales tiene en cuenta la pasión de la ECOP en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva en Filipinas. El principio subyacente a las actividades y servicios de la ECOP se basa en el respeto de los derechos de los trabajadores y la protección de su bienestar. Desea que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores de Filipinas sigan aunando esfuerzos para abordar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Miembro trabajador, Guatemala - Hablo en nombre de los trabajadores de Guatemala y de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de México.

La violación a las libertades civiles y derechos sindicales en Filipinas es de larga data. Desde 2006, los sindicatos filipinos alegaron asesinatos y amenazas graves, los más recientes sucesos fatales fueron el caso del Sr. Alex Dolorosa y los esposos Sres. Marlon y Fe Ornidó, en los cuales no se ha avanzado en la investigación, lo que suma un total de 69 asesinatos cometidos contra sindicalistas; eventos lamentables que suceden también en mi país, Guatemala.

Un clima de violencia que da lugar al asesinato, a la desaparición de dirigentes sindicales y actos de agresión en contra de organizaciones de trabajadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales; tales actos exigen medidas severas por parte de las autoridades.

El Comité de Libertad Sindical ha solicitado al Gobierno de Filipinas que garantice la realización de investigaciones sobre los asesinatos de sindicalistas; y ha lamentado que «a pesar del continuo control e investigación que lleva a cabo el Gobierno, no parece haberse logrado ningún progreso sustancial para llevar a los autores ante la justicia o para aclarar las circunstancias de estos incidentes».

El clima existente de presión, miedo y violencia física extrema vulnera la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer los derechos protegidos por el Convenio. Si bien dicho

convenio fue ratificado por Filipinas hace setenta años, ha habido dificultades en el Gobierno para darle cumplimiento.

Es posible registrar la realización de diversas acciones para superar esos graves obstáculos al ejercicio de las libertades sindicales, tales como la implementación de misiones de alto nivel, de contactos directos, más una reunión virtual tripartita de alto nivel. En enero de este año tuvo lugar la visita de una misión tripartita de alto nivel para investigar las alegaciones de los sindicatos e informes del Gobierno derivados de la aplicación del Convenio.

El informe de la misión tripartita expresó su preocupación por la lentitud que se percibe en la aplicación por parte del Gobierno filipino de las recomendaciones efectuadas por la OIT; reiteró las conclusiones y recomendaciones contenidas en informes anteriores de los organismos de control de la aplicación de normas.

Asimismo, el Gobierno de Filipinas informó de la creación de mecanismos nacionales y regionales en lo relativo al cumplimiento del Convenio y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), además de otras acciones; sin embargo, en todos los casos se consta un comportamiento dilatorio y persiste en simular avances de sostener que existen situaciones de progreso que solo se encuentran presentes en el discurso oficial.

El asesinato de sindicalistas exige la realización de investigaciones judiciales, independientemente con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir su repetición.

La Comisión debe urgir al Gobierno a efectuar las acciones que sean necesarias y cesar con las prácticas violatorias de la libertad sindical que tienen lugar en Filipinas desde hace años.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno de Filipinas que haya proporcionado información adicional a la Comisión en respuesta al informe de la misión tripartita de alto nivel que visitó Filipinas en enero de este año.

El Gobierno informa sobre las diversas medidas que ha adoptado para responder a las preocupaciones expresadas desde hace tiempo por los órganos de control de la OIT en relación con su aplicación del Convenio, y sobre las medidas que está adoptando actualmente en respuesta a las recomendaciones contenidas en este informe. Acogemos con satisfacción estas medidas como pasos iniciales y parciales. Sin embargo, seguimos preocupados por la respuesta del Gobierno a las continuas presuntas violaciones de las libertades civiles de los trabajadores y del derecho a la libertad sindical.

Con este fin, los Estados Unidos insta al Gobierno filipino a aceptar inmediatamente el informe de la misión tripartita en su totalidad y a aplicar todas sus recomendaciones, incluido el establecimiento de un órgano con mandato presidencial para abordar todos los casos de presuntas ejecuciones extrajudiciales y secuestros relacionados con el trabajo, así como la aplicación de medidas de protección rápidas y eficaces para hacer frente a amenazas inminentes y/o emergentes contra la vida, la seguridad o la protección de los sindicalistas.

La Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de las nuevas alegaciones de violencia e intimidación contra los trabajadores y sus representantes, y observó con pesar que no parecía haberse logrado ningún avance sustancial para enjuiciar a los autores.

Los Estados Unidos sigue atento al asesinato, cometido en abril, del Sr. Alex Dolorosa, dirigente sindical y activista LGBTQI+ de BIEN, organización que ayuda a los trabajadores de los centros de llamadas a ejercer sus derechos y a organizarse para mejorar sus condiciones

laborales. Acogemos con satisfacción la condena por el Gobierno filipino de su asesinato y el compromiso del Gobierno de investigar a fondo el asunto y hacer que los autores rindan cuentas.

Tomamos nota del llamamiento de la misión tripartita de alto nivel para que toda sospecha de actos delictivos y/o de presuntos vínculos ilegales con la insurgencia comunista se lleve ante los órganos judiciales apropiados, con las debidas garantías procesales y de la presunción de inocencia.

Reafirmamos la importancia de la recomendación formulada por dicha misión tripartita de comprometerse con los interlocutores sociales para avanzar realmente a la hora de responder a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos y la presente comisión para prevenir futuras violaciones de la libertad sindical. Los Estados Unidos hacen hincapié en que los sindicatos democráticos e independientes son esenciales para unas democracias sanas e inclusivas y unas economías prósperas.

Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Filipinas.

Miembro empleador, Estados Unidos - Tomamos nota de que, en junio de 2019, la Comisión solicitó una misión tripartita de alto nivel al país, que finalizó a principios de 2023. Esta misión, junto con un intercambio virtual, refleja las medidas que hacían presagiar un plan de acción, pertinente aquí, con el objeto de detallar el modo en el que Filipinas puede aplicar efectivamente el Convenio.

En este sentido, consideramos que este caso tiene visión de futuro y, por extensión, aspiraciones. Es una oportunidad para reconsiderar la esencia del Convenio y el concepto completo de libertad sindical en el derecho internacional. Observamos que la libertad sindical es uno de los principios más fundamentales del derecho laboral internacional. El artículo 2 del Convenio establece que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Los términos del artículo son aquí fundamentales, ya que el Convenio se aplica por igual a «trabajadores» y «empleadores» —«sin distinción»— para asociarse y, por extensión, no asociarse o desasociarse, de acuerdo con sus propios deseos. Recordamos que los trabajadores y los empleadores, y sus deseos informados, están en el centro mismo del Convenio, y que los Gobiernos están obligados a crear legislación y a fomentar prácticas que ayuden a los trabajadores y a los empleadores a tomar decisiones libres e informadas sobre su vida laboral.

Los Gobiernos no deben permitir ni autorizar, y esto no puede subestimarse, ninguna conducta que socave estos derechos. Esto incluiría, por supuesto, al menos algunos de los ejemplos de las preocupaciones legítimas a las que se refiere la Comisión en este caso. Recordamos que determinar los hechos subyacentes y el contexto de los supuestos acontecimientos y preocupaciones reviste vital importancia, y expresamos nuestra sincera esperanza de que el Gobierno tome medidas, junto con la OIT y los interlocutores sociales, para llevar a cabo de forma exhaustiva todas las investigaciones necesarias y pertinentes. No debemos elaborar políticas ni prejuzgar si las acciones son coherentes con el Convenio hasta que se hayan concluido las investigaciones significativas. Si se ponen trabas o si surgen, el Gobierno, junto con los interlocutores sociales, debería, no obstante, persistir pacientemente.

También recordamos que los Gobiernos no deben adoptar ninguna postura ni proporcionar ninguna medida de favoritismo hacia ningún grupo en particular, y recordamos que este es también un concepto fundamental del derecho laboral internacional.

Se supone que los Gobiernos, en el nivel más fundamental, deben ser imparciales y un asociado facilitador que permita a trabajadores y empleadores tomar decisiones libres e informadas sobre su vida laboral. Deseamos que el Gobierno filipino, a medida que avance en su plan de acción, tenga presentes estas máximas.

Miembro trabajadora, Noruega - Los sindicatos de los países nórdicos, Francia, Alemania, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Italia, los Países Bajos y España, y la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica (ACV/CSC), deploran la injerencia de la policía y las fuerzas armadas filipinas en el lugar de trabajo. No hemos visto signos positivos de que los agentes de seguridad nacional de Filipinas se hayan abstenido de intervenir en asuntos relacionados con las relaciones de trabajo.

El 2 de junio, la policía entró en el lugar de trabajo de una empresa de contenedores de Maykawayan, Bulakan, el día en que la región 3 del DOLE llevaba a cabo la certificación de las elecciones sindicales. Se obligó a los trabajadores a depositar su voto en presencia de los militares.

Hasta la fecha, la policía filipina y las fuerzas armadas en Gobernador Generoso, municipio de la región de Dávao, siguen difamando y etiquetando al sindicato que se creó hace un año para impartir la educación sobre derechos laborales y organizar a los trabajadores de una plantación. Los oficiales armados califican al sindicato de «organización comunista y terrorista vinculada al partido comunista y al ISIS». La empresa es famosa por sus prácticas de explotación salarial, discriminación y despidos improcedentes.

Estos son solo dos ejemplos de injerencias militares denunciadas en los últimos meses, desde que la misión tripartita de alto nivel realizó una visita a Filipinas. Es solo la punta del iceberg de la militarización de las relaciones laborales. Durante un decenio, se ha justificado bajo la bandera del Grupo de trabajo nacional para poner fin al conflicto armado comunista local.

Los mismos organismos de seguridad nacional son mayoría en el Comité Interinstitucional que depende de la Oficina Presidencial. Se anunció que el Comité Interinstitucional dirigiría la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores. No se ha informado a los sindicatos del establecimiento de este comité interinstitucional.

No podemos confiar en que los mismos organismos que se han dedicado activamente a incluir en listas de supuestos comunistas a sindicalistas, elaborar perfiles sobre ellos e intimidarlos, alegando infiltraciones del comunismo en el lugar de trabajo, puedan asumir su independencia y proteger el derecho a la libertad sindical. No puede ser una respuesta adecuada para aplicar las recomendaciones de la misión tripartita y acabar con la cultura de impunidad.

Organizar sindicatos no es una amenaza directa para la seguridad nacional. El Gobierno debe comprometerse con los sindicatos y los interlocutores sociales a adoptar una hoja de ruta conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Miembro trabajador, Estados Unidos - Los delegados trabajadores de **Australia, el Japón, la República de Corea y la Federación Internacional de los Trabajadores del**

Transporte (ITF) suscriben esta declaración. Una vez más, este órgano está debatiendo el caso del incumplimiento del Convenio por Filipinas.

Acogemos con beneplácito las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel de enero de 2023, que determinó que el Gobierno había hecho muy poco para aplicar las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos de 2009, 2017 y 2019 relativas a las ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas y otras violaciones de la libertad sindical en el país. Lamentablemente, a pesar de la atención prestada por dicha misión, las amenazas, ataques e incluso asesinatos de activistas sindicales continúan en Filipinas.

Nos entristece e indigna el cruel y violento asesinato del Sr. Alex Dolorosa, organizador sindical y asistente jurídico de BIEN que trabajaba incansablemente para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los centros de llamadas. Desgraciadamente, su asesinato no hace sino reforzar la razón por la que Filipinas se clasifica repetidamente como uno de los países más mortíferos del mundo para los sindicalistas. El trágico asesinato del Sr. Alex Dolorosa se produce después de años de ser vigilado e incluido en las listas de supuestos comunistas por el Gobierno. En Filipinas, es habitual que el ejército y el Gobierno persigan a los sindicatos, a los dirigentes sindicales y a los trabajadores que intentan organizarse, etiquetándolos falsamente como insurgentes comunistas y enemigos del Estado, lo que se traduce en una vigilancia agresiva, su encarcelamiento e incluso su asesinato.

Lamentamos profundamente que el Gobierno no haya enviado, antes de la Comisión, un informe conjunto de aplicación, por parte de los asociados tripartitos, de las recomendaciones de la misión.

Instamos al Gobierno a celebrar consultas con los interlocutores sociales sin más demora para:

- revisar la Orden Ejecutiva núm. 23 e incluir los puntos de vista de los representantes de los trabajadores y de los empleadores;
- crear un organismo independiente y no judicial que documente los testimonios, revise los casos y proponga medidas de compensación para las partes afectadas, y
- adoptar una hoja de ruta con plazos determinados, en consulta con los interlocutores sociales, para aplicar plenamente todas las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Una vez más, exigimos que el Presidente Marcos y a su administración tomen medidas inmediatas, en plena consulta con los interlocutores sociales, para poner fin a la práctica de la inclusión en listas de supuestos comunistas y a la cultura general de impunidad en los casos de amenazas y violencia contra sindicalistas en Filipinas.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - Mi delegación apoya los encomiables esfuerzos realizados por el Gobierno para atender las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel, recibidas en enero de este año. Debemos reconocer los resultados concretos ya obtenidos por el Gobierno. Fieles al espíritu del tripartismo, se han celebrado amplias consultas para la realización de un plan tripartito viable que sea realista y alcanzable.

Dada la complejidad de los temas en cuestión, se debería brindar al Gobierno una oportunidad justa para concluir el proceso de consulta con los interlocutores sociales.

Entendemos que para que los casos se resuelvan, el reconocimiento de los logros es de suma importancia. Por lo tanto, reconocemos la necesidad de apoyar el fortalecimiento de los RTMB, con la asistencia técnica de la OIT, según sea necesario.

En conclusión, reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno filipino y entendemos que necesita tiempo para completar su plan de acción para la resolución de los problemas relacionados con la libertad sindical.

Miembro trabajadora, Indonesia - Hablo en nombre de los trabajadores indonesios. Mi declaración cuenta con el apoyo de los trabajadores de **Malasia, Singapur y Camboya**, y de la **Internacional de la Educación (IE)**. Nos solidarizamos con los trabajadores y los docentes de Filipinas. Los docentes no deberían ser etiquetados de insurgentes ni ser objeto de violencia y discriminación por ser miembros de sindicatos. Esto sigue ocurriendo en Filipinas. En marzo, la vicepresidenta Sra. Sara Duterte, que también es Secretaria de Educación, calificó públicamente a la ACT de organización terrorista comunista por su apoyo a una huelga de trabajadores del transporte. En aquel momento, la ACT abogaba por una mayor inversión del Gobierno en la construcción de 50 000 aulas adicionales y la contratación de más docentes. Los agentes de seguridad nacional, que dependen del Grupo de trabajo nacional para poner fin al conflicto armado comunista local, toman como objetivo e interfieren en las escuelas en las que los docentes están sindicados y afiliados a la ACT. Los agentes de seguridad nacional organizan los llamados foros de paz y orden en estas escuelas con el objetivo de identificar a los docentes sindicados y afiliados a la ACT.

En las regiones donde los sindicatos regionales de la ACT están acreditados, el Departamento de Educación utiliza tácticas de «posponer y retrasar» para bloquear la consecución de un convenio colectivo. En la región 11, por ejemplo, el Director Regional del Departamento de Educación ha dejado claro que la negociación de un convenio colectivo podría reanudarse si el sindicato comparte la lista completa de sus afiliados.

En la región 5, donde los sindicatos consiguieron concluir un convenio colectivo tras una dilación de dos años, se expusieron fotos de sindicalistas delante de las escuelas y se les asoció falsamente con el Nuevo Ejército del Pueblo. En la provincia de Camarines Sur, la policía incluso visitó las escuelas y presionó a los docentes para que retiraran sus firmas avalando el convenio colectivo.

Los docentes de Filipinas no pueden elegir libremente los sindicatos a los que desean afiliarse para defender sus intereses profesionales. En lugar de ello, los agentes de seguridad nacional les obligan a cesar su afiliación y a desvincularse del convenio colectivo que ha negociado su sindicato. Esto es inaceptable y hay que acabar con ello. Instamos al Gobierno a que se comprometa con los interlocutores sociales a elaborar una hoja de ruta conjunta para la aplicación del informe de la misión tripartita bajo la supervisión de una comisión presidencial con participación sindical.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos** - En primer lugar, quisiera dar las gracias al Gobierno por la información y las aclaraciones facilitadas. También acogemos con agrado los esfuerzos realizados para abordar los retos y responder a las diversas observaciones de la Comisión de Expertos, y elogiamos los esfuerzos realizados para aplicar las normas internacionales del trabajo y supervisar su aplicación.

Asimismo, acogemos con beneplácito la hoja de ruta tripartita para aplicar las conclusiones de la Comisión de 2019 y lograr el pleno cumplimiento del Convenio, a través de la misión tripartita de alto nivel.

Hemos tomado nota de las respuestas del Gobierno a las distintas observaciones. También saludamos todas las medidas que se han tomado en respuesta a las recomendaciones de la Comisión, incluida la hoja de ruta tripartita para promover la libertad sindical, las libertades civiles y la revisión de las directrices sobre la acción sindical.

Además, elogiamos enérgicamente al Gobierno por consultar a los interlocutores sociales para promover el diálogo social tripartito con el fin de hallar soluciones a las cuestiones relativas a los derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas económicas de forma inclusiva.

Por último, quisiéramos recomendar al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para hallar las soluciones nacionales adecuadas para la aplicación de las normas internacionales del trabajo y que complete lo antes posible la visión nacional sobre la reforma global para que incluya las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, China - China agradece al representante del Gobierno la información facilitada. Hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como la información actualizada presentada por el Gobierno. El Gobierno está colaborando estrechamente con la OIT para presentar la información a tiempo, promover activamente el diálogo tripartito y entablar un diálogo constructivo. China aprecia este esfuerzo. Tomamos nota de que el Gobierno, trabajando para la promoción y protección de la libertad sindical, concede importancia a las preocupaciones de las partes interesadas y trata de hallar soluciones sostenibles a las cuestiones laborales. El Gobierno está adoptando medidas eficaces para aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel que tuvo lugar en enero de este año, establecer mecanismos nacionales y regionales de seguimiento de este convenio y del Convenio núm. 98, publicar las directrices para los órganos tripartitos de seguimiento y resolver los problemas a través de marcos legislativos. Creemos que la Comisión debe valorar esto. Pensamos que solo a través de una colaboración y un diálogo amplios podremos ayudar al Gobierno a mejorar su capacidad para aplicar el Convenio y aumentar la confianza. Alentamos al Gobierno a seguir aplicando las recomendaciones de la misión tripartita, a aprovechar la asistencia técnica de la OIT, y a continuar resolviendo conflictos y solucionando problemas. Esperamos que las partes interesadas puedan alcanzar un consenso y tomar decisiones constructivas con un espíritu pragmático y de cooperación con miras a proteger conjuntamente los derechos de los trabajadores.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi delegación ha tomado nota del Informe de la Comisión de Expertos y acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por Filipinas para reforzar su legislación, armonizarla con las normas internacionales del trabajo y garantizar los derechos laborales. También acogemos con satisfacción las medidas adoptadas por el país para entablar un diálogo con las partes interesadas. No cabe duda de que todo diálogo requiere un planteamiento constructivo con el país interesado para desarrollar sus capacidades. Por ello, reafirmamos la importancia de que Filipinas prosiga sus esfuerzos en el refuerzo de las disposiciones relativas al Convenio y a la protección de los derechos, así como en la continuación del diálogo.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Esta declaración también cuenta con el apoyo de IndustriALL Global Union. Quisiera exponer hoy las tremendas dificultades que tienen los trabajadores de Filipinas para ejercer sus derechos de autoorganización y negociación colectiva; en particular, cómo los acuerdos de subcontratación de mano de obra socavan el derecho de sindicación y negociación colectiva.

La legislación laboral filipina exige explícitamente una relación empleador-asalariado para que los trabajadores puedan organizar sindicatos. El artículo 243 del Código del Trabajo

filipino limita su cobertura a las personas empleadas en empresas comerciales, industriales y agrícolas y en instituciones religiosas, benéficas, médicas o educativas, con o sin ánimo de lucro.

Además, hay varias causas institucionales que explican las violaciones sistémicas de la libertad sindical. Aparte de la represión sindical, uno de los mayores obstáculos al ejercicio de la libertad sindical es la precariedad laboral. Esto impide a la gran mayoría de los trabajadores acceder a sus derechos constitucionales de sindicación, negociación colectiva y huelga. El problema se agrava debido a la inexistencia de datos oficiales sobre el número de trabajadores contractuales en el sector privado. Las estimaciones oscilarían entre 6,7 y 20 millones de trabajadores subcontratados.

La legislación laboral del país establece explícitamente que todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse a un sindicato después de trabajar un día. Sin embargo, si una persona es un trabajador subcontratado o asalariado, no se atreve a ejercer este derecho por temor a la rescisión o no renovación de su contrato. Por este motivo hay millones de trabajadores que trabajan desde hace años en la misma empresa, pero sin que se les considere todavía empleados fijos, por lo que no pueden afiliarse a sindicatos. Sin embargo, el mayor culpable es el propio Gobierno, que es el mayor empleador de trabajadores en situación irregular. En junio de 2022, había 642 000 trabajadores públicos no permanentes de un total de 2,5 millones.

En 2019, a pesar de la aprobación por ambas Cámaras del Congreso de un proyecto de ley de seguridad en el empleo que habría abordado la subcontratación, el expresidente Duterte vetó esta ley. Hay que acabar con el problema de la subcontratación. Pedimos al Gobierno filipino que aborde seriamente esta cuestión, junto con la precariedad del trabajo. Instamos al Presidente Ferdinand Romualdez Marcos Jr. a que tramite como urgente la aprobación del proyecto de ley de seguridad en el empleo que podría cubrir por fin las lagunas del Código del Trabajo que permiten estos problemas.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y de las nueve organizaciones de Filipinas afiliadas a nosotros. La ISP se hace eco de las gravísimas preocupaciones planteadas por la misión tripartita de alto nivel, así como por los mecanismos de control de la OIT y otros en relación con las ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas y con el hecho de que no se haya llevado ningún caso ante la justicia ni se haya proporcionado ninguna otra vía de recurso a las víctimas y sus familias.

El Gobierno sigue negando que la policía y el ejército practiquen la inclusión en listas de supuestos comunistas, a pesar de las conclusiones de la misión tripartita y de la Comisión de Derechos Humanos del país. Esta última ha constatado que esta práctica se ha normalizado y goza de impunidad. La experiencia de las organizaciones afiliadas a la ISP es que este clima sostenido de intimidación y temor hace imposible que los trabajadores en general disfruten de los derechos que les otorga el Convenio. Los trabajadores temen afiliarse a los sindicatos y convertirse en delegados que hablan en apoyo de otros sindicatos. Los empleadores se envalentonan para atacar a los sindicatos y pueden disuadir fácilmente a los trabajadores de afiliarse insinuando que mantienen vínculos con el comunismo. Esto es especialmente evidente en los servicios públicos, donde los trabajadores arriesgan sus carreras si aparecen «señalados» en dichas listas. Además, como ya ha afirmado la Comisión, el Gobierno se ha comprometido en numerosas ocasiones a adoptar y modificar la legislación laboral para mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo. Sin embargo, los proyectos de ley propuestos no se han materializado en leyes. Este es, por ejemplo, el caso del proyecto de ley de relaciones laborales en el sector público, cuyo objetivo es abordar los derechos laborales

en la prestación de servicios públicos y que fue presentado por segunda vez, tras haber decaído bajo la administración anterior. Este proyecto de ley aborda varias omisiones que afectan a los trabajadores del sector público en virtud de las leyes vigentes, como la creación de una junta de relaciones laborales del sector público, la libertad sindical, la negociación colectiva, la solución de conflictos y el derecho de huelga. Sin estas enmiendas, a muchos trabajadores filipinos se les siguen negando sus derechos laborales fundamentales.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Filipinas a consultar con los interlocutores sociales para revisar la Orden Ejecutiva núm. 23 e incluir a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, establecer un organismo no judicial independiente para recomendar testimonios, revisar casos y proponer medidas de compensación para las partes afectadas, adoptar una hoja de ruta con plazos concretos en consulta con los interlocutores sociales, llevar a cabo plenamente todas las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, y asegurarse de que el proyecto de ley de relaciones laborales del sector público se aprueba sin más demora.

Representante gubernamental - En primer lugar, doy las gracias a todos los oradores que han intervenido, tanto de los Gobiernos como del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, por sus comentarios sobre las actualizaciones presentadas por Filipinas, no solo hoy, sino también sobre las aportaciones presentadas a los órganos de control de la OIT en los meses anteriores.

Hay cinco puntos sobre los que me gustaría hablar en respuesta a las diversas cuestiones planteadas. El primero se refiere a la Orden Ejecutiva núm. 23. El segundo hace referencia a hoja de ruta. El tercero atañe a la distinción o la necesidad de categorizar adecuadamente cuando hay un quebrantamiento de la ley en general o cuando un acto delictivo está relacionado con el ejercicio del derecho a la autoorganización. El cuarto remite al fortalecimiento de los órganos de control. El quinto se refiere a las medidas legislativas que han mencionado los distintos oradores. Creo que estos cinco ámbitos resumen los diversos comentarios sustanciales de los participantes.

Si me permiten volver a la Orden Ejecutiva núm. 23, las principales preocupaciones que han expresado los miembros trabajadores son que: i) hubo una falta de consulta previa a la promulgación de la Orden Ejecutiva núm. 23, y ii) hay una falta de representación sectorial, en particular de los empleadores y de los trabajadores, en el Comité.

Con respecto a la primera observación, permítanme dejar constancia de que, justo después de la misión tripartita de alto nivel, ya habíamos convocado al Foro del Líderes, como mencionaron anteriormente los empleadores y los trabajadores de Filipinas, para debatir las posibles formas de avanzar. Una de las aportaciones de los trabajadores fue un proyecto de directiva presidencial, que pretendía poner en práctica la recomendación de la misión tripartita de alto nivel de crear un órgano dirigido por la presidencia. Observamos que la recomendación no prevé la inclusión de representantes sectoriales. La naturaleza de ese órgano consiste en abarcar una combinación de autoridades fiscales, de las fuerzas del orden y de investigación, que son funciones puramente gubernamentales. Nos encantaría ver un modelo de donde sea en el que los órganos fiscales o las autoridades de investigación tengan representación sectorial, ya que si existe nos servirá de guía.

En cuanto a la ausencia de consulta, no todas las consultas tienen que hacerse cara a cara. Nosotros, el DOLE, nos reunimos con el Foro de Líderes. Estuvimos en contacto con dicho órgano justo después de que concluyera la misión tripartita de alto nivel, como he mencionado antes, y pedimos indicaciones para seguir adelante. Como he mencionado ya, los trabajadores —esto debo reconocerlo— presentaron un proyecto de directiva presidencial para crear una

comisión presidencial. Ese proyecto se tuvo en cuenta en la redacción de lo que se convirtió en la Orden Ejecutiva núm. 23. De hecho, la Orden Ejecutiva, si la comparamos con el borrador presentado por los trabajadores, es mucho más detallada y contiene funciones específicas y áreas de acción que no figuraban en el borrador original de los trabajadores.

Esta es una de las circunstancias que hay que tener en cuenta para valorar el contexto en el que se emitió la Orden Ejecutiva. Como he dicho, estamos abiertos a buscar formas de mejorar el Comité Interinstitucional, especialmente mediante la orientación de la comunidad internacional, si es que existe un comité de este tipo en algún lugar, que tenga el mandato de llevar a cabo actividades de investigación y enjuiciamiento y en el que estén representados los trabajadores y los empleadores. En relación con el Comité Interinstitucional, como he mencionado anteriormente, se está fijando una segunda reunión con la idea de invitar a los representantes sectoriales a entablar un diálogo con el fin de recibir más aportaciones sobre formas de mejorar el enjuiciamiento y maneras de avanzar en la formulación de una hoja de ruta tripartita con plazos determinados, entre otras cosas.

Con respecto a la hoja de ruta tripartita que la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos han recomendado que Filipinas formule, tomamos nota de la recomendación de los dos grupos, así como del Grupo Gubernamental, sobre la elaboración de un plan de ejecución conjunto, pero primero, necesitaremos la hoja de ruta. Como he dicho antes, hay un grupo de trabajo técnico compuesto por representantes tripartitos que está redactando la hoja de ruta en este mismo momento, mientras hablamos. La dificultad a la que se ha enfrentado el grupo de trabajo tripartito es determinar cuáles son los compromisos sujetos a plazos determinados que cada grupo podría incluir en la hoja de ruta. El otro reto está relacionado con el alcance. Por un lado, sería bueno que la hoja de ruta tuviera un alcance muy amplio, pero, por otro lado, también podría ser igualmente positivo que tuviera un alcance más específico, de modo que pudiera supervisarse mejor y aplicarse de una manera más eficaz. Estas son cuestiones que el grupo de trabajo técnico tendrá que resolver.

En lo relativo al NTIPC, el proyecto de hoja de ruta deberá someterse a dicho consejo para su aprobación o adopción. A este respecto, me gustaría pedir paciencia a la Comisión, sobre todo para que los interlocutores tripartitos tengan más tiempo y presenten una hoja de ruta realmente factible y específica, y aceptable para todos. En realidad han sido los trabajadores los que han pedido una prórroga para examinar las aportaciones detalladas a la hoja de ruta, lo cual nos parece una petición muy razonable. Aun así, somos conscientes de la importancia que reviste disponer de una hoja de ruta lo antes posible. Creemos que no es necesario contar con otro mecanismo para supervisar la aplicación conjunta de esta hoja de ruta, porque ya tenemos el NTIPC, que tiene ese mandato específico.

Ahora paso al tercer punto, es decir, la distinción entre los actos delictivos que deben interponerse ante los tribunales ordinarios y los actos delictivos que están directamente relacionados con el ejercicio del derecho a la autoorganización y la libertad sindical o que surgen del mismo. Este punto ha sido aclarado por varios de los oradores. Cabe insistir en que el Gobierno filipino no permite ningún acto delictivo, ni de una clase ni de otra. No puede pasarse por alto ningún acto delictivo; estos deben ser objeto de una acción inmediata. Sin embargo, lo que queremos subrayar es que debe haber una clara distinción entre los actos delictivos que están relacionados directamente con el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la autoorganización, o que surgen de estos, y lo que llamamos delitos regulares u ordinarios. Un ejemplo de esto, como se ha mencionado anteriormente, es el caso del Sr. Alex Dolorosa. Se ha difundido en los medios de comunicación que el Sr. Alex Dolorosa era organizador sindical, pero eso es solo una descripción de lo que hacía cuando aún vivía. Parece que la actual investigación policial sobre el asesinato revela que este no tuvo nada que ver con

su actividad como organizador sindical. Según los informes policiales, se ha identificado a un sospechoso y se han reunido pruebas que apuntan al móvil del asesinato, que no guarda relación con una actividad sindical, sino con un robo. Aunque nos solidarizamos con la familia del Sr. Alex Dolorosa, también nos gustaría señalar que su caso no debería utilizarse a menos que existan pruebas claras y convincentes de que su asesinato estuviera relacionado con cuestiones sindicales. Este caso no debería sacarse a colación en la Comisión ni en ningún otro lugar como ejemplo de que en Filipinas existe impunidad frente a los actos delictivos contra los organizadores sindicales. De hecho, puede que fuera organizador sindical en vida, pero por lo que se desprende de la investigación hasta el momento, parece que este asesinato no está relacionado con asuntos sindicales. Estaremos encantados de proporcionar información actualizada sobre esto a medida que avancemos, pero con la advertencia de que, de nuevo, como han recordado los oradores anteriores, debemos tener cuidado de no asociar inmediatamente los asesinatos con las actividades relativas a la organización dentro de un sindicato. El punto importante es el fortalecimiento de los mecanismos tripartitos regionales que está en curso, y como he comentado antes, es una buena oportunidad para que Filipinas y los interlocutores tripartitos participen en esto porque, en el DOLE, estamos configurando un programa llamado Programa de Desarrollo de las Organizaciones de Trabajadores (WODP), que está financiado para apoyar el fortalecimiento de estos mecanismos y se suma, por supuesto, a la asistencia continua de la OIT.

Por último, en lo referente a las medidas legislativas, somos conscientes de que hay medidas legislativas que se han presentado y vuelto a presentar en congresos anteriores y, sin embargo, no han progresado. El DOLE y el Poder Ejecutivo se remiten a la sabiduría del Congreso en cuanto a la aprobación de medidas legislativas, pero, dicho esto, siempre insistirán en que toda legislación obligatoria debe ajustarse a las normas internacionales del trabajo que Filipinas ha ratificado. Tenemos presente que una de las propuestas pendientes en el Congreso con vistas a facilitar el crecimiento de los sindicatos es una enmienda que permitiría, o autorizaría, la constitución de un sindicato sin tener en cuenta un número mínimo de miembros. Esta es una de las propuestas que se encuentra ante el Congreso. Ustedes mismos pueden evaluar esa propuesta: un sindicato sin ningún requisito de afiliación mínima.

En segundo lugar, también hay un proyecto de ley que propone eliminar todas las formas de empleo de corta duración. No conocemos ningún país del mundo en el que no haya empleo de corta duración, ni siquiera en las economías más avanzadas. Por lo tanto, debemos ser realistas sobre lo que cabe esperar de los proyectos de ley que se están presentando. Asimismo, en lo que respecta a la limitación del derecho de sindicación, como ya se ha mencionado, no hay restricción alguna en la disposición del Código del Trabajo: los trabajadores, sin distinción alguna, trabajen o no para una institución benéfica religiosa sin ánimo de lucro, pueden todos ellos sindicarse. No se trata de una disposición excluyente del Código del Trabajo, sino de una disposición incluyente. Queremos que quede constancia de que no existe tal limitación.

En lo concerniente al sector público, Filipinas acaba de ratificar el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y somos conscientes de que ha habido muchas sugerencias o muchas propuestas para legislar y llevar a la legislación y a la práctica los principios recogidos en dicho convenio. Contamos con una Orden Ejecutiva vigente que regula el derecho de los trabajadores del sector público a afiliarse a asociaciones. Reconocemos el hecho de que, por lo que se refiere a las condiciones económicas y de trabajo, existe una limitación del derecho a negociar, pero, de nuevo, es necesario modificar el marco legislativo para ampliar rápidamente los derechos de sindicación en la administración pública,

y estaremos dispuestos a participar en los debates que se celebren en el Congreso en relación con las medidas propuestas.

Miembros trabajadores - Doy las gracias al Gobierno por la información que ha proporcionado y a todos los que han contribuido al debate de hoy. Lo que queda claro es que sigue habiendo vulneraciones graves y sistemáticas del derecho a la libertad sindical en Filipinas. Tenemos que señalar a la atención del Gobierno el hecho de que la misión de alto nivel es tripartita, y que una misión en cualquier país, por cierto, entraña amplias consultas tripartitas y tiene en cuenta las recomendaciones de los interlocutores sociales, en cuanto a la mejor manera de abordar las preocupaciones suscitadas. Hoy se han puesto de relieve violaciones gravísimas de la libertad sindical. Debemos recordar que los derechos laborales son derechos humanos, y que forma parte del mandato de la Comisión supervisar estos asesinatos y actos de violencia relacionados con asuntos laborales. Corresponde a un tribunal decidir si esta relación existe o no. El Gobierno es claramente responsable, ya sea porque ha perpetrado directamente estos actos a través de las fuerzas de seguridad del Estado, o porque ha creado un clima de impunidad debido a su incapacidad de prevenir la violencia contra los sindicatos o de investigar y enjuiciar a los responsables últimos cuando esta se tiene lugar. Además, debemos insistir también en las graves repercusiones de la proliferación de formas de empleo precarias, a las que se está recurriendo sin limitación, a pesar de su claro efecto perjudicial en el ejercicio de los derechos protegidos por el Convenio. Por supuesto, a esto se suman los distintos aspectos del Código del Trabajo que la Comisión de Expertos considera desde hace años que es preciso reformar para cumplir con el Convenio, sin que se haya tomado ninguna medida al respecto. De hecho, esta inacción después de las repetidas supervisiones es la razón por la que estamos hoy aquí. Como mencioné en mi intervención inicial, la misión tripartita de alto nivel ha emitido seis recomendaciones, entre ellas, la aplicación de todas las recomendaciones anteriores de los órganos de control, incluidas las recomendaciones que formuló esta comisión en 2019. En el informe de la misión tripartita de alto nivel también se recomendaba que se pusiera a disposición de la OIT un informe de aplicación conjunto de los interlocutores tripartitos antes de la reunión de la Comisión de 2023. Esto no se ha hecho. Esperamos que el Gobierno cumpla estas recomendaciones y que lo haga en plena consulta con los interlocutores sociales. Tomamos nota de la hoja de ruta propuesta e instamos al Gobierno a que la finalice, en consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, con objeto de seguir plenamente las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel y que establezca también plazos determinados para su aplicación. Esta es la única manera de avanzar.

Para terminar, debemos coincidir con la conclusión de la misión tripartita de alto nivel según la cual, si bien se han observado algunos avances en los últimos años, estos siguen siendo en gran medida insuficientes a la vista de los gravísimos problemas que han sido planteados a los órganos de control de la OIT y por estos durante un largo periodo. Instamos al Gobierno a que no pierda más tiempo y a que finalice y aplique plenamente la hoja de ruta en los ámbitos de acción prioritarios y de conformidad con los plazos acordados, y exhortamos al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la Oficina para llevar a cabo las reformas jurídicas e institucionales que permitan dar pleno efecto a la hoja de ruta en los plazos previstos. Esta es, en nuestra opinión, la forma más segura de evitar que el caso vuelva a examinarse en la Comisión.

Miembros empleadores - Haré solo dos observaciones. En cuanto a la recomendación de la misión tripartita de alto nivel sobre la creación de un órgano único con mandato presidencial, tras haber hablado con los miembros de la misión, puedo decir que no había ninguna expectativa, ni expresa ni implícita, de que fuera a ser un órgano exclusivamente

gubernamental. Simplemente se pedía, o se recomendaba, crear un órgano con mandato presidencial y, por lo tanto, me hago eco de las opiniones expresadas por muchos oradores sobre la necesidad de garantizar la participación tripartita en ese proceso porque ese proceso es el que efectivamente va a supervisar todos los demás elementos de progreso.

Con esto, paso a las conclusiones básicas. Las medidas que queremos que tome el Gobierno efectivamente son, como han dicho los trabajadores, progresos rápidos e inmediatos en cuanto a todas las recomendaciones de la misión tripartita, la modificación del Código del Trabajo para que esté en plena conformidad con el Convenio, garantizar que los trabajadores no sean penalizados por ejercer sus derechos legítimos de sindicarse y de constituir organizaciones, proporcionar la información solicitada antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos sobre todo avance con respecto a las cuestiones pendientes y, por último, asegurar que el Comité Interinstitucional sea de naturaleza tripartita para que pueda tener lugar un diálogo pleno y abierto sobre todas estas cuestiones.

Presidente - Quiero dar las gracias una vez más al Gobierno de Filipinas, a la delegación aquí presente, por participar en los trabajos de esta comisión y por presentar esta información.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la naturaleza de larga data y de la discusión anterior de este caso en la Comisión, más recientemente en 2019.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las numerosas alegaciones de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, de las alegaciones de violaciones graves y sistémicas del derecho a la libertad sindical, así como de la falta de investigación en relación con estas alegaciones.

La Comisión tomó nota de las preocupaciones planteadas por los interlocutores sociales en relación con el hecho de que el Gobierno no haya presentado un informe de ejecución conjunto con ellos, tal como recomendó la misión tripartita de alto nivel que tuvo lugar del 23 al 26 de enero de 2023.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno ha tomado algunas medidas para aplicar las recomendaciones establecidas en el informe de la misión tripartita de alto nivel, pero lamentó que muchas recomendaciones sigan sin abordarse.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **ponga fin inmediatamente a todo acto de violencia e intimidación contra los miembros de los sindicatos por el ejercicio legítimo de sus derechos en virtud del Convenio, así como a las violaciones de la libertad sindical, en consonancia con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de la OIT;**
- **emprenda de forma inmediata y efectiva investigaciones sobre las alegaciones de violencia en relación con miembros de organizaciones de trabajadores, con vistas a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores;**
- **ponga en funcionamiento los órganos de control, incluso proporcionándoles los recursos adecuados, y facilite información periódica sobre estos mecanismos y sobre los progresos realizados en los casos que se les asignen, y**

- **garantice que todos los trabajadores, sin distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.**

La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas decisivas y eficaces para promover un clima de no violencia, así como un diálogo social y unas relaciones laborales constructivas a todos los niveles en el país.

La Comisión pide al Gobierno que finalice, con la asistencia técnica de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales, la hoja de ruta para abordar eficazmente todas las cuestiones pendientes y que transmita a la Comisión de Expertos una memoria sobre los progresos realizados, a más tardar el 1.º de septiembre de 2023.

Representante gubernamental - El Gobierno filipino expresa su agradecimiento por esta oportunidad para realizar una declaración sobre las conclusiones propuestas de esta comisión en relación con el caso de Filipinas derivado de la aplicación del Convenio.

El Gobierno pone de relieve la declaración contenida en las conclusiones en las que se indica que el Gobierno ha tomado algunas medidas para aplicar las recomendaciones establecidas en el informe de la misión tripartita de alto nivel, pero que lamentablemente sigue sin darse curso a muchas de las recomendaciones.

Para situar en un contexto las medidas adoptadas por el Gobierno, la misión tripartita estuvo en Filipinas del 23 al 26 de enero de 2023. Su informe final y las recomendaciones se pusieron a disposición del Gobierno filipino el 30 de marzo de 2023. En este breve lapso de tiempo, el Gobierno pudo establecer el Comité Interinstitucional compuesto por los principales organismos del Gobierno que participan directamente en la investigación, el procesamiento y la resolución de los casos que se han notificado a esta comisión, a fin de promover y proteger los principios establecidos en el Convenio núm. 87. El Comité Interinstitucional, tal como señaló el Gobierno en su discurso de apertura, es un mecanismo idóneo para asegurar que los casos en cuestión se resuelvan finalmente.

Al Gobierno le preocupa profundamente que la formulación de las conclusiones propuestas tienda a desalentar al Comité Interinstitucional a realizar su labor, en lugar de alentarle a ello. Sin embargo, el Gobierno, a través del Comité Interinstitucional y del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, garantiza a esta comisión su compromiso continuo con una resolución justa de todos los problemas pertinentes planteados. Las conclusiones señalan asimismo las preocupaciones expresadas por los interlocutores sociales relativas a la no sumisión por el Gobierno de un informe de aplicación conjunto con ellos, tal como recomendó la misión tripartita de alto nivel. Tachar esto de fracaso por parte del Gobierno es falso y carece de fundamento fáctico. El Gobierno ha señalado anteriormente su compromiso con la elaboración de una hoja de ruta tripartita para resolver los problemas planteados. La hoja de ruta contendrá necesariamente una estrategia de ejecución conjunta de un plan de acción coherente con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel. El grupo de trabajo tripartito acordado por la concertación tripartita está finalizando actualmente la hoja de ruta. Reconociendo los retos inherentes que conlleva perfilar los detalles de la hoja de ruta, los interlocutores sociales en Filipinas, algunos de los cuales están en esta comisión, han solicitado ellos mismos más tiempo para proporcionar contribuciones. El Gobierno considera esta solicitud razonable. Conceder más tiempo para un consenso tripartito sobre estos asuntos tan importantes nunca puede describirse como un fracaso. En lo que respecta a estos casos concretos, en particular alegaciones de asesinato, violencia, etc., el Gobierno reitera que no condona ningún asesinato ni ningún acto de violencia cometido contra ninguna persona. Reiteramos la necesidad de garantizar la clasificación adecuada de estos casos, para que solo

se sometan al examen de la Comisión los casos que surgen debido a una conexión causal, o que tienen una relación causal, con la actividad sindical.

El Gobierno garantiza que sigue comprometido con la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo y que continuará colaborando con la OIT a este respecto.

Por último, en nombre del Gobierno de Filipinas y de los interlocutores sociales del país, así como en mi propio nombre, aprovecho esta oportunidad para expresar mi agradecimiento por la disciplina, el liderazgo y las dotes de gobernanza de que han hecho gala para garantizar la plena conclusión de este proceso. Antes de poner término a esta reunión, permítanme desear a todos los distinguidos delegados inspiración continua para dirigir sus sectores en el empeño individual y colectivo por promover la justicia social. Les deseo que tengan un buen viaje de regreso.

Gabón (ratificación: 2014)

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En primer lugar, el Gobierno del Gabón confirma su disponibilidad y reitera su voluntad de presentar la primera memoria prevista relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). En este sentido, señala que el retraso en la redacción de esta memoria se debe principalmente a dos factores: el procedimiento jurídico que ha llevado a la ratificación de dicho convenio, por una parte, y el desconocimiento del Convenio entre los profesionales del sector marítimo del Gabón, por otra. Como consecuencia de esta situación, el Gobierno precisa cumplir con el procedimiento interno vigente para la ratificación de convenios internacionales, procedimiento que no se siguió cuando se depositó el instrumento de ratificación del MLC, 2006, en 2014, pero también colmar la insuficiencia de información, o incluso ausencia de esta, para poder elaborar la primera memoria.

Así, el Gobierno solicita la asistencia técnica y financiera de la Oficina para garantizar la divulgación del Convenio entre los profesionales del sector en cuestión, reforzar la capacidad técnica de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y de la Marina Mercante encargados de la elaboración de dicha memoria y aumentar la capacidad de los funcionarios responsables del seguimiento y la aplicación de dicho convenio, en particular los inspectores y controladores encargados del sector marítimo.

El Gobierno reafirma su compromiso con las normas de la OIT, en especial con todos los mecanismos de control normativo, y se compromete a transmitir toda información útil que permita dar curso a las recomendaciones de la Comisión. Por último, el Gobierno subraya que, gracias a la participación de dos de sus funcionarios en un curso de formación organizado en el primer semestre de 2023 por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín con miras a reforzar la capacidad de los mandantes en materia de elaboración de memorias relativas a la aplicación del MLC, 2006, y a pesar de que haya expirado el plazo oficial para poner a disposición de la Comisión de Expertos las memorias debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, el Gobierno asegura a la Comisión que efectivamente se va a transmitir la primera memoria acerca de la aplicación por el Gabón del MLC, 2006. Asimismo, solicita que se le dé la oportunidad de proporcionar información adicional en una fecha posterior.

Discusión por la Comisión

Presidente - Pasamos ahora al primer caso de nuestro orden del día, que es el del Gabón sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión modificada (MLC, 2006).

Representante gubernamental - Tras la inclusión del Gabón en la lista definitiva de casos individuales sometidos al examen de la Comisión por no haber enviado la primera memoria tras su ratificación del MLC, 2006, en 2014, quisiera agradecerle la oportunidad que brinda a la delegación de mi país de proporcionarle información actualizada y detallada sobre las acciones y medidas adoptadas a nivel nacional para dar efecto a las disposiciones del Convenio.

Antes de continuar, quisiera felicitar a la Comisión de Expertos de mi país por la importante labor que ha realizado desde su creación en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

El Gobierno, al cual represento, desea reafirmar su compromiso de respetar sus obligaciones de presentación de memorias sobre los convenios ratificados y no ratificados, tal y como prevén los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT, incluido el convenio marítimo, cuya primera memoria, aunque tardía, ha sido transmitida a la Oficina.

El llamado al Gobierno de mi país en relación con el retraso en la transmisión de la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, me brinda la oportunidad de hacer una breve historia de la situación, con el fin de proporcionar información detallada y precisa a los miembros de la Comisión sobre las razones del retraso. A modo de recordatorio, el Ministro de Asuntos Exteriores del Gobierno del Gabón firmó el instrumento de ratificación el 29 de marzo de 2011, que fue transmitido a la OIT a través de la Misión Permanente del Gabón en Ginebra, el 27 de abril de 2011. Sin embargo, la OIT no pudo registrar la ratificación, ya que no iba acompañada de la declaración obligatoria relativa a las ramas aplicables de la seguridad social. El 25 de septiembre de 2014, la OIT recibió la declaración que faltaba y, en consecuencia, para esta última, la ratificación pudo registrarse el mismo día, es decir, el 25 de septiembre de 2014.

Sin embargo, para el Gobierno gabonés, debían respetarse los procedimientos internos relativos a la ratificación de instrumentos internacionales y conformes a su Constitución para que el procedimiento de ratificación fuera efectivo. En consecuencia, entre 2014 y 2019, es decir, durante cinco años, persistirían las diferencias de interpretación jurídica entre los expertos de ambas partes sobre si la ratificación del MLC, 2006, había tenido lugar efectivamente o no, lo que hacía imposible informar sobre dicho instrumento. Afortunadamente, en una reunión conjunta celebrada al margen de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, las dos partes acordaron que la ratificación por el Gabón del MLC, 2006, debía considerarse definitivamente efectiva, a pesar de que debía continuar la regularización de los mecanismos internos relativos a los procedimientos de ratificación de las normas internacionales.

Entre 2019 y 2022 surgieron dificultades adicionales debido a la disolución de la Asamblea Nacional (una de las principales cámaras del Parlamento), el estallido de la pandemia del COVID-19, la falta de comunicación sobre el instrumento, que sigue siendo desconocido para los principales profesionales, la insuficiente capacidad de las administraciones encargadas de elaborar la primera memoria sobre el MLC, 2006, y la ausencia de una asistencia técnica sustancial, debido en particular al traslado del especialista encargado de las normas en la oficina con sede en Yaundé (Camerún), sin haberlo sustituido de inmediato.

En vista de lo anterior, cabe atribuir el retraso en la presentación de la primera memoria del Gabón sobre la aplicación del MLC, 2006, a una combinación de los factores mencionados.

Por ejemplo, el desconocimiento del instrumento por parte de un gran número de agentes del sector marítimo, la insuficiente capacidad de las administraciones encargadas de elaborar la memoria y el hecho de que no se le haya dado publicidad desde su ratificación han sido efectivamente factores de bloqueo, ya que la información solicitada a los profesionales del día a día, es decir, a la gente de mar, nunca ha estado disponible, lo que ha dificultado la presentación de la primera memoria por falta de información pertinente. Más allá de estas explicaciones, somos conscientes de que, al ratificar el MLC, 2006, el Gabón está obligado a cumplir con las obligaciones que de él se derivan, como Estado ribereño, Estado del pabellón y Estado rector del puerto, con el fin de garantizar a la gente de mar el acceso a un trabajo decente. Por lo tanto, el MLC, 2006 ha de aplicarse a la gente de mar.

En este sentido, señalamos que, a pesar del desconocimiento de este instrumento hasta la fecha entre los principales agentes afectados, cabe señalar que, afortunadamente, este sector está cubierto por una legislación sólida en consonancia con los requisitos del MLC, 2006. Por ejemplo, en el ámbito jurídico y en cumplimiento de las exigencias del MLC, 2006, la aplicación de las disposiciones del Reglamento núm. 08/12-UEAC-088-CM-23 por el que se adopta el Código Comunitario de la Marina Mercante, que debe estar a bordo de los buques que enarbolan pabellón gabonés y de los buques extranjeros que operan en aguas territoriales gabonesas. Además, cabe señalar que al adherirse al Código Comunitario de la Comunidad Económica y Monetaria de África Central (CEMAC), las partes reconocen que contribuyen a mejorar la seguridad de los buques, de las mercancías en el mar y la salvaguardia de la vida humana a bordo de los buques, a fin de dar pleno efecto a las disposiciones del presente código.

Además, antes de la adhesión del Gabón al MLC en 2006, el Gabón aplicaba tanto la Ley núm. 10/63, de 12 de enero de 1963, sobre el «Código de la Marina Mercante Gabonesa» como el Código Comunitario de la CEMAC para tratar las cuestiones relativas a la gente de mar. En virtud de la Ley núm. 10/63, las disposiciones del Código Comunitario son aplicables a todos los buques matriculados en el Gabón y al personal y tripulaciones embarcados en ellos. La Ley núm. 10/63 no establece restricciones en cuanto a los buques exentos de su aplicación. En materia de seguridad social, por ejemplo, el artículo 98 de la Ley núm. 10/63 prevé que «si el marino se lesiona estando de servicio del buque o enferma mientras se encuentra a bordo será atendido a expensas del armador. En caso de fallecimiento, los gastos funerarios correrán a cargo del armador». No obstante, nos comprometemos a adoptar medidas específicas para dar mayor efecto a las disposiciones del Convenio, en aras del bienestar de la gente de mar.

Entre las medidas adoptadas para poner en práctica el MLC, 2006 con objeto de garantizar la redacción de informes y el seguimiento de su aplicación, nos hemos comprometido a reforzar la capacidad del personal encargado de este expediente. Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a la OIT su ayuda, que ha permitido a una serie de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Transporte participar en la formación en línea organizada por el CIF-OIT, con vistas a reforzar su capacidad en 2020 y 2021.

Más recientemente, en el primer semestre de 2023, dos funcionarios, uno de la Administración de la Marina Mercante y otro de la Administración Laboral, asisten al curso sobre elaboración de memorias del CIF-OIT. Los resultados de estas sesiones de formación acaban de permitirnos presentar a la OIT la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006.

En vista de las dificultades que el Gobierno de mi país puede haber encontrado en la preparación de esta primera memoria, solicitamos la asistencia técnica y financiera de la OIT para que nos apoye en la presentación efectiva y regular de memorias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, para fortalecer las capacidades técnicas del personal de las administraciones del trabajo y de los transportes a fin de que puedan presentar memorias periódicas relativas a dicho instrumento, y para beneficiarnos del apoyo al control y a la aplicación del Convenio.

En vista de lo anterior, quisiera reiterar el compromiso del Gobierno de mi país de continuar presentando todas sus memorias de manera regular, como ha sido generalmente el caso, pero también, y sobre todo, de tomar medidas para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo en general y del MLC, 2006, en particular, en beneficio de nuestros trabajadores.

Miembros trabajadores - Esta es la tercera vez que esta comisión examina la aplicación de un convenio por parte del Gabón. También es la segunda vez que examinamos la aplicación del MLC, 2006.

Como ha destacado la Comisión de Expertos en una sección específica del Informe General, la gente de mar de todo el mundo se enfrentó a enormes desafíos durante la pandemia de COVID-19. Cientos de miles de marinos quedaron varados lejos de sus hogares durante muchos meses. A muchos no se les pagó; a muchos se les negó tratamiento médico y las tasas de abandono se dispararon a cotas nunca antes vistas. A este respecto, la Comisión de Expertos ha indicado que es precisamente en tiempos de crisis cuando la protección que contempla el MLC, 2006 adquiere todo su significado y debe aplicarse de la manera más escrupulosa. De hecho, el MLC, 2006 es un instrumento pionero diseñado para hacer frente a los numerosos problemas a los que se enfrentan los trabajadores en el más globalizado de los sectores: la industria del transporte marítimo. El MLC, 2006, es único en el sentido de que refleja verdaderamente la realidad de la industria del transporte marítimo y utiliza enfoques originales para obtener una amplia ratificación. Hasta la fecha, han ratificado el Convenio 103 Estados Miembros responsables de regular las condiciones de la gente de mar en más del 96,6 por ciento del tonelaje bruto mundial de buques. Esto es verdaderamente notable. Sin embargo, la ratificación es solamente el primer paso. La aplicación efectiva es lo fundamental.

Este debe ser el punto de partida de nuestro debate sobre la aplicación del Convenio por parte del Gabón en la legislación y en la práctica. Gabón ratificó el MLC, 2006, en 2014, y también ha aceptado las enmiendas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016 y 2018. Si bien desconocemos el número de marinos que trabajan en la marina mercante gabonesa, a partir de los datos públicos disponibles, entendemos que hay alrededor de 146 buques que enarbolan pabellón gabonés, que se componen de petroleros de crudo, buques cisterna para productos químicos o petrolíferos y buques de carga general. Se ha informado de que, en términos de crecimiento porcentual, el pabellón del Gabón es actualmente el de más rápido crecimiento en el mundo. Por lo tanto, es extremadamente preocupante que el Gobierno aún no haya enviado su primer informe sobre el MLC, 2006, a la Comisión de Expertos seis años después de la fecha límite. Como ha puesto de relieve la Comisión de Expertos, las disposiciones del Convenio se aplican principalmente a través de un Reglamento de la CEMAC por el que se adopta el Código Comunitario de la Marina Mercante, de 22 de julio de 2012, que es directamente aplicable al Gabón y constituye uno de los documentos que deben llevarse a bordo de los buques que enarbolan pabellón gabonés y de los buques de pabellón extranjero que operan en aguas territoriales gabonesas.

Tomamos nota positivamente de que el artículo 1 del Código del Trabajo no excluye a la gente de mar de su ámbito de aplicación. Sin embargo, no podemos decir si los sindicatos y armadores gaboneses fueron consultados en el proceso de ratificación o en relación con cualquier determinación adoptada en virtud del Convenio. El Gobierno debe aclarar esta cuestión con carácter prioritario.

También tomamos nota de que, de conformidad con los párrafos 2 y 10 de la norma A4.5, el Gobierno ha especificado las siguientes ramas de la seguridad social: las prestaciones de vejez, las prestaciones por lesiones profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez y las prestaciones de supervivencia. Sin embargo, a falta de una memoria en virtud del artículo 22, no disponemos de información sobre las medidas adoptadas de conformidad con el párrafo 2 de la regla 4.5 del Convenio para ampliar la protección a otras ramas. Por lo tanto, lamentamos que la Comisión de Expertos no haya podido formular observaciones sobre la aplicación de varias disposiciones del Convenio debido a la falta de respuesta del Gobierno.

A pesar de las numerosas características innovadoras del MLC, 2006, incluido un elaborado régimen de inspección por parte de los Estados rectores de los puertos, el habitual papel de supervisión asumido por la Comisión de Expertos en la revisión de la aplicación nacional del Convenio por parte de los Estados Miembros sigue siendo una parte crítica y esencial de la aplicación efectiva.

Recordamos que la esencia misma del sistema de control de la OIT es el diálogo entre sus mandantes a nivel nacional e internacional. Este diálogo se basa en la información facilitada sobre la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica. La no presentación de memorias, comentarios o respuestas socava gravemente el sistema de control y el propio funcionamiento de la OIT. El Gobierno debe solicitar urgentemente la asistencia técnica de la OIT para asegurarse de que cumple con sus obligaciones de presentación de memorias.

Los buques de los Estados miembros ratificantes, incluidos los del pabellón gabonés, deben llevar a bordo un Certificado de Trabajo Marítimo y una Declaración de Conformidad Laboral Marítima. Esta declaración no solo debe «indicar los requisitos nacionales que incorporan las disposiciones pertinentes del presente convenio, haciendo referencia a las disposiciones legales nacionales pertinentes», sino también proporcionar «de ser necesario, información concisa sobre el contenido principal de los requisitos nacionales». También se espera que los Estados de abanderamiento velen por que se respeten las leyes y reglamentos nacionales de aplicación de las normas del Convenio en los buques más pequeños, incluidos los que no realizan viajes internacionales no cubiertos por el sistema de certificación. Esta disposición es especialmente importante en el contexto del Gabón como gran Estado costero y su dependencia del transporte marítimo. Además, sin una aplicación nacional adecuada del Convenio, no está claro cómo los inspectores del Estado rector del puerto del Gabón pueden llevar a cabo inspecciones eficaces de los buques en consonancia con el MLC, 2006.

Es evidente que la necesidad de una transposición adecuada de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional es aún más importante cuando se trata del MLC, 2006. Por lo tanto, es imperativo que el Gobierno ponga en marcha urgentemente un proceso para garantizar la adecuada aplicación nacional del Convenio en consulta con los interlocutores sociales.

Por último, aunque el MLC, 2006, es un convenio técnico, la vida y el bienestar de los 1,6 millones de marinos de todo el mundo dependen de su correcta aplicación. De hecho, el MLC, 2006, establece los derechos de la gente de mar a unas condiciones de trabajo decentes en prácticamente todos los aspectos de sus condiciones de trabajo y de vida, incluido el salario

mínimo, los acuerdos de empleo, las horas de trabajo y la seguridad social. El Convenio también establece que todo buque extranjero que haga escala, en el curso normal de sus actividades o por razones operativas, en el puerto de un Estado Miembro de la OIT podrá ser objeto de inspección, de conformidad con el párrafo 4 del artículo V, a fin de examinar el cumplimiento del Convenio. Por lo tanto, no es de extrañar que la aplicación de este convenio haya mejorado significativamente la vida de la gente de mar en todo el mundo, un grupo de trabajadores que a menudo pasa desapercibido.

El MLC, 2006 es un instrumento vital para la gente de mar en todo el mundo. Esta comisión debe enviar un mensaje firme en el sentido de que su aplicación efectiva requiere que los Estados Miembros que lo ratifiquen cumplan con sus obligaciones, incluidas las relativas a la presentación de informes y a la aplicación nacional. Instamos al Gobierno a que cumpla con sus obligaciones de presentación de informes y presente su primer informe a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al Gobierno la información escrita y oral facilitada. Tomamos nota de la intención expresada por el Gabón de rectificar en el problema que nos ocupa. Este asunto se refiere al cumplimiento por el Gabón del MLC, 2006. El MLC, 2006 es el resultado de cinco años de trabajo tripartito entre Gobiernos, sindicatos de gente de mar y de armadores. No solo es un instrumento jurídico histórico para la OIT, sino que también desempeña un papel crucial en la salvaguardia de las condiciones de trabajo y el bienestar de la gente de mar y contribuye a un transporte marítimo sostenible basado en la igualdad de condiciones. El MLC, 2006 representa uno de los instrumentos jurídicos más actualizados y dinámicos de la OIT: ha sido enmendado cuatro veces desde su adopción, y dos ratificaciones más se han sumado este año a una lista ya larga.

Por lo tanto, es de suma importancia que no se menoscabe este instrumento jurídico. El Gabón ha ratificado todos los convenios fundamentales, excepto el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), así como otros 41 convenios de la OIT. En particular, la ratificación por el Gabón del MLC, 2006, se remonta a septiembre de 2014.

No es la primera vez que la Comisión de Expertos expresa su preocupación por el cumplimiento por parte del Gabón de sus compromisos en virtud del MLC, 2006. Desde 2020, la Comisión de Expertos ha formulado tres observaciones, que se repitieron dos veces debido a que el Gobierno no presentó su primera memoria, a pesar de que se hizo un llamamiento urgente. Sin embargo, esta es la primera vez que el caso se discute en esta comisión. Los miembros empleadores también toman nota de que el Gabón ha solicitado asistencia técnica y financiera para la aplicación de este convenio. Hay dos cuestiones principales en este caso, a saber:

- la presentación puntual de memorias sobre la aplicación del MLC, 2006 por parte del Gabón, y
- la adopción de medidas que apliquen, tanto en la legislación como en la práctica, las obligaciones establecidas en el MLC, 2006 para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un trabajo decente.

En cuanto a la primera cuestión, los miembros empleadores lamentan que el Gobierno no haya presentado su primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006 desde hace cuatro años consecutivos. Nos gustaría subrayar que, de la ratificación de cualquier instrumento jurídico derivan obligaciones legales. En particular, según el artículo 22 de la Constitución de la OIT, la ratificación de los convenios de la OIT no solo implica el cumplimiento de las obligaciones sustanciales establecidas en los mismos, sino también de las de procedimiento,

en particular la obligación de presentar memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, tanto en la legislación como en la práctica. En este sentido, la presentación puntual y detallada de las primeras memorias es de vital importancia, ya que representa la condición previa para el funcionamiento eficaz del sistema de control que encarna esta comisión. Los miembros empleadores subrayan que los Estados no deberían ratificar convenios exhaustivos de la OIT, como el MLC, 2006, a menos que los Estados ratificantes estén seguros de que tienen la capacidad de aplicar las obligaciones de los convenios, y la capacidad de informar sobre su aplicación en la legislación y en la práctica.

Los miembros empleadores toman nota, además, de la información facilitada por el Gobierno sobre este asunto, en particular que la no presentación del primer informe se debe, por una parte, al procedimiento jurídico conducente a la ratificación del Convenio y, por otra, al desconocimiento del Convenio entre los profesionales marítimos gaboneses.

También apreciamos el esfuerzo realizado por el Gobierno para colmar dichas lagunas, incluida la participación en los cursos de formación de la OIT. Subrayando que la falta de presentación de memorias repercute fuertemente en el buen funcionamiento y la labor de esta comisión, pedimos al Gobierno que colme esta laguna de presentación de memorias y envíe sin más demora su primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006. Tomamos nota de la solicitud del Gobierno de asistencia financiera y técnica de la Oficina, y le pedimos que haga uso de dicha asistencia lo antes posible para poder cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

En cuanto a la segunda cuestión, los miembros empleadores toman nota de que las disposiciones del Convenio se aplican principalmente a través de un Reglamento de la CEMAC por el que se adopta el Código Comunitario de la Marina Mercante, de 22 de julio de 2012, que es directamente aplicable al Gabón. Asimismo, tomamos nota de que el artículo 1 del Código del Trabajo no excluye a la gente de mar de su ámbito de aplicación. Teniendo esto en cuenta, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para aplicar el Convenio, teniendo en cuenta las cuestiones planteadas en la solicitud dirigida directamente al Gobierno por la Comisión de Expertos. A este respecto, los miembros empleadores recuerdan al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina. Sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno, los miembros empleadores confían en que el Gobierno hará todos los esfuerzos necesarios para cumplir con sus obligaciones.

Miembro gubernamental, Camerún - Es para mí un verdadero placer hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno del Camerún.

Pasando al punto del orden del día, el Gobierno del Camerún agradece al Gobierno del Gabón la información preliminar presentada a nuestra Comisión, primero oralmente y luego lo que acabamos de oír, sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del MLC, 2006. De toda esta información, se desprende claramente que el Gabón no ha escatimado esfuerzos para cumplir con las obligaciones constitucionales derivadas de la ratificación del MLC, 2006. Por consiguiente, animamos al Gobierno, en su calidad de Estado del pabellón y de Estado del puerto, a que siga adoptando todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las mencionadas obligaciones. Stanislaw Jerzy Lec dijo: «La ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento». Basándose en esta cita, el Gobierno del Camerún acoge con agrado el compromiso contraído por el Gobierno de respetar sus obligaciones constitucionales.

En el mismo sentido, al tiempo que agradecemos a la Oficina que, a través del CIF-OIT, haya reforzado la capacidad de los funcionarios de la República del Gabón para redactar las memorias, apoyamos la solicitud de asistencia técnica y financiera formulada por la República

del Gabón y pedimos a la Oficina que responda favorablemente a esta solicitud, con el fin de ayudar al Gobierno a difundir el Convenio entre los profesionales del sector en consideración, reforzando al mismo tiempo las capacidades técnicas de todos los mandantes tripartitos encargados de la elaboración de la memoria solicitada y del seguimiento y la aplicación del Convenio. Para concluir, el Gobierno del Camerún anima al Gabón a beneficiarse de los conocimientos especializados de la Oficina solicitados, con el fin de cumplir, a partir de ahora, con todas sus obligaciones constitucionales.

Miembro trabajador, Eswatini - Hago uso de la palabra en nombre de los trabajadores del Reino de Eswatini. Los delegados de los trabajadores de los países de la Commonwealth se adhieren a esta declaración. En primer lugar, felicitamos al Gobierno por haber adoptado las medidas necesarias para ratificar el MLC, 2006, en 2014. La necesaria implicación de la ratificación viene dada por el hecho de que el Gabón debe dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio, con el fin de garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente, como establece el artículo I del Convenio, que incluye la presentación periódica de memorias sobre su aplicación.

Nos preocupa enormemente que el Gobierno no informe sobre la aplicación del Convenio. Queremos recordar al Gobierno que este incumple la obligación que le impone la Constitución de la OIT, que establece respectivamente, en sus artículos 22 y 23, lo siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que este solicite»; [...] «2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22».

El Gabón debe consultar a los interlocutores sociales sobre la elaboración y compilación de estas memorias y sobre cualquier otra reforma destinada a hacer efectiva la aplicación del MLC, 2006, en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), del que ya es parte. A este respecto, instamos al Gobierno a que, en consulta con las partes interesadas, presente, sin más demora, la memoria solicitada por la Comisión de Expertos y adopte las medidas necesarias, incluso mediante reformas legislativas, para la plena aplicación del Convenio.

Miembro trabajadora, Australia - Hablo en nombre de los sindicatos australianos y del Grupo Sindical de la Commonwealth. Nos gustaría plantear ejemplos de buenas prácticas de países que aplican el MLC, 2006. Me gustaría dar el ejemplo de mi país, Australia, a este respecto. La Autoridad Australiana de Seguridad Marítima (AMSA) es la autoridad competente responsable de la regulación del Convenio y de sus requisitos en Australia. Como Australia es un gran usuario de buques internacionales y solo tiene una pequeña flota naviera nacional, su función de control por el Estado rector del puerto es el mecanismo clave a través del cual aplica prácticamente el MLC, 2006, en Australia. AMSA garantiza el cumplimiento de las condiciones del MLC, 2006, y el bienestar de la gente de mar tramitando todas las quejas relacionadas con el MLC, 2006, en relación con los buques que se encuentran en puertos australianos o que llegan a ellos; llevando a cabo inspecciones de control del Estado rector del puerto y del pabellón de los buques que llegan a puertos australianos; garantizando que los buques australianos registrados estén certificados de conformidad con el MLC, 2006; y asumiendo un papel de liderazgo en el apoyo al Australian Seafarers' Welfare Council (ASWC), que promueve los servicios de bienestar de la gente de mar en los puertos australianos para apoyar y proteger a la gente de mar. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

(ITF) y sus sindicatos afiliados australianos son miembros del ASWC. En Australia, todos los buques de pabellón extranjero estarán sujetos a las inspecciones del Estado rector del puerto detalladas en la regla 5.2 del Convenio, independientemente de si su Estado del pabellón ha ratificado el Convenio. En los casos en que el Estado del pabellón del buque no haya ratificado el MLC, 2006, el buque deberá poder aportar pruebas documentales del cumplimiento de sus reglamentos y normas. La gente de mar tiene derecho a presentar una queja ante la AMSA en relación con el incumplimiento de los requisitos del MLC, 2006. La Orden Marítima núm. 11 establece que un marino puede denunciar tal incumplimiento a la AMSA para facilitar un medio rápido y práctico de reparación.

La AMSA colabora estrechamente con el cuerpo de inspectores marítimos de la ITF en la ejecución de sus funciones de control por el Estado rector del puerto y mantiene un memorando de entendimiento con el Defensor del Trabajo Justo para ayudar a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de la gente de mar en virtud del MLC, 2006. La mayoría de las quejas recibidas por la AMSA están relacionadas con las condiciones de empleo, título 2 del MLC, 2006. Esto incluye los acuerdos de empleo de los marinos, los salarios, las horas de trabajo y descanso, el derecho a vacaciones, la repatriación, la indemnización de los marinos, los niveles de dotación de los buques y el desarrollo profesional. La AMSA realiza un seguimiento activo de las quejas y busca una solución. Algunas se devuelven al Estado del pabellón, muchas se resuelven en el buque, pero un número significativo de ellas dan lugar a la emisión de notificaciones de deficiencias que son objeto de seguimiento para garantizar que las deficiencias se corrijan.

Las inspecciones de la AMSA incluyen un examen de los acuerdos de empleo de la gente de mar para garantizar que hacen referencia a un convenio colectivo, que se especifican los salarios y los derechos de los marinos y que los marinos son repatriados a su puerto de origen al expirar la duración contratada del empleo. La AMSA desempeña funciones de inspección en materia de salud y seguridad en el trabajo para los marinos australianos y aplica los mismos principios a los marinos internacionales en virtud del MLC, 2006. La AMSA cuenta con un sólido programa de inspección de la seguridad de los buques basado en los riesgos para abordar las deficiencias de los buques que suponen un peligro para el trabajo seguro y que deben rectificarse antes de que un buque pueda abandonar el puerto, y colabora estrechamente con el representante de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores portuarios del Sindicato Marítimo de Australia para garantizar que se resuelven los problemas de seguridad y salud en el trabajo a bordo. En lo que respecta al desarrollo de aptitudes, la AMSA comprueba sistemáticamente los certificados profesionales de los marinos para asegurarse de que están cualificados y certificados para desempeñar con seguridad funciones en los buques y ser capaces de responder a emergencias en el mar.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Como ha señalado la portavoz de los trabajadores, esta es solo la segunda vez en la historia de esta comisión que examinamos la aplicación en la legislación y en la práctica del MLC, 2006.

Fueron necesarios más de cinco años de consultas tripartitas internacionales para elaborar un instrumento encaminado a alcanzar una ratificación prácticamente universal. Conseguimos incorporar a la legislación internacional normas laborales estrictas para la gente de mar y un mecanismo de control de la aplicación único en un sector que es tristemente célebre por sus malas prácticas laborales, en particular el abandono y el trabajo forzoso.

A pesar de las innovaciones del Convenio y del papel del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006, el examen de la aplicación en el ámbito nacional del MLC, 2006, que realiza la Comisión de Expertos, y por supuesto esta comisión, sigue siendo fundamental para su

correcta aplicación en la legislación y en la práctica. Por lo tanto, es muy decepcionante que, seis años después del plazo original, el Gobierno no haya presentado su primera memoria sobre el MLC, 2006. También es preocupante que, casi un decenio después de la ratificación, las medidas nacionales de aplicación sean limitadas. No obstante, esta mañana hemos oído determinada información sobre disposiciones nacionales que resulta alentadora. De hecho, la Comisión de Expertos ha observado que las disposiciones del Convenio se aplican principalmente a través del Reglamento de la Comunidad Económica y Monetaria de África Central y, desde luego, nos gustaría saber más sobre la aplicación a escala nacional. Queremos señalar que un incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias no es una mera cuestión de procedimiento, sino que puede tener un efecto adverso en los marinos que trabajan a bordo de buques con el pabellón del Gabón y en los marinos que hacen escala en sus puertos cada año.

Desde 2021, el cuerpo de inspectores marítimos de la ITF ha inspeccionado 14 buques diferentes que actualmente enarbolan pabellón del Gabón. Han detectado varios tipos de problemas que se registran en los buques, como abandono (un caso), incumplimiento de contrato (diez casos), incumplimiento de las normas internacionales (dos casos), problemas médicos (dos casos) y salarios adeudados (un caso), entre otros. En cuanto a las inspecciones del Estado del pabellón y del Estado rector del puerto, no está claro si existen procedimientos nacionales que garanticen un control de la aplicación efectivo. Necesitaríamos ver los detalles en la memoria que se presente en virtud del artículo 22. Nos complace la solicitud de la asistencia técnica de la OIT por parte del Gobierno y su compromiso declarado de presentar a la Comisión de Expertos la primera memoria en cumplimiento del artículo 22. Además de la formación impartida en el CIF-OIT, la Oficina dispone evidentemente de un excelente conjunto de directrices, preguntas frecuentes y bibliografía sobre el MLC, 2006. El aprendizaje *inter pares* sobre las mejores prácticas también es importante para «hacer las cosas bien» cuando se trata del MLC, 2006. Por supuesto, los sindicatos mundiales y los grupos de armadores también estarán encantados de ayudar al Gobierno. Por último, confiamos en que el Gobierno presente efectivamente la memoria a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Representante gubernamental - El Gobierno de mi país, al cual represento, desea agradecer a los distintos oradores sus valiosas contribuciones a esta discusión. Como se ha subrayado en mi intervención inicial, Gabón se compromete a seguir cooperando con los órganos de control de la OIT, facilitando regularmente todas sus memorias, como ha sido el caso en general.

A lo largo de este año, el Gobierno debía presentar a la OIT 16 memorias sobre convenios ratificados. De las 16 memorias, 15 fueron enviadas a la Oficina, lo que da fe del compromiso y la voluntad de mi país de cumplir con sus compromisos internacionales. Por los motivos antes mencionados tan solo no hemos podido presentar, dentro del plazo requerido, la primera memoria sobre el MLC, 2006, razón por la cual nos sentamos ante la presente comisión esta mañana.

En cuanto a la aplicación efectiva, el Gobierno adoptará progresivamente las medidas necesarias por el bien de la gente de mar. Por ello, aprovecha esta ocasión para solicitar el apoyo de la OIT a fin de poder dar curso a algunas preocupaciones planteadas por los oradores. También nos basaremos en las buenas prácticas que se han compartido durante la presente reunión.

Miembros empleadores - Agradecemos a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra, y muy especialmente al Gobierno del Gabón. Una vez más, los miembros empleadores deseamos subrayar el deber esencial de todo Estado ratificante de aplicar, tanto

en la legislación como en la práctica, los instrumentos jurídicos ratificados. Reiteramos que el MLC, 2006, establece normas jurídicas internacionales fundamentales para el sector marítimo, una industria que ha sido objeto de las normas de la OIT durante un largo periodo de tiempo.

Los miembros empleadores reiteramos que las primeras memorias son esenciales para sentar las bases que permitan iniciar un diálogo oportuno entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT sobre la aplicación de un convenio ratificado.

A la luz de lo anterior, solicitamos al Gobierno del Gabón que:

- llene el grave vacío informativo y envíe, sin más demora, su primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006;
- adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se cumpla, en la legislación y en la práctica, el MLC, 2006;
- facilite información completa sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del MLC, 2006, en Gabón, en particular:
 - i) una copia de los textos legislativos o de otros instrumentos normativos, una vez adoptados;
 - ii) información completa sobre la aplicación del Convenio, y
 - iii) estadísticas actualizadas sobre el número de marinos nacionales o residentes en Gabón o que trabajan en buques que enarbolan pabellón gabonés.

Por último, los miembros empleadores pedimos al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la Oficina para la aplicación de lo anterior.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno sus comentarios, incluidas las disposiciones de la legislación nacional por las que se aplican determinados elementos del Convenio. También damos las gracias a los oradores que han tomado la palabra por sus contribuciones a la discusión.

Como hemos escuchado hoy, la aplicación efectiva del MLC, 2006 requiere una implementación nacional exhaustiva en consulta con los interlocutores sociales. Para ello, el Gobierno debe comprometerse de manera significativa con los interlocutores sociales sin demora.

Observamos que el Convenio pretende ser firme en cuanto a los derechos y flexible en cuanto a la aplicación, lo que significa que el MLC, 2006 establece los derechos básicos de la gente de mar a un trabajo decente, pero deja un amplio margen de flexibilidad a los países ratificantes en cuanto a la forma en que aplicarán estas normas para un trabajo decente en su legislación nacional. Esta flexibilidad debería permitir al Gobierno aplicar el Convenio en la medida en que sea pertinente para su sector marítimo. Por supuesto, esta flexibilidad debe ejercerse en consulta con los interlocutores sociales, y cualquier decisión que se tome debe comunicarse a la OIT.

Recordamos también la importancia del artículo III del Convenio sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los Gobiernos deben cerciorarse de que las disposiciones de su legislación nacional respetan los derechos fundamentales en el marco del MLC, 2006, e informar de ello a la Comisión de Expertos.

Apoyamos la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT y esperamos que esta pueda organizarse antes de la próxima Conferencia. También nos alienta la indicación del Gobierno de que dos de sus funcionarios participaron recientemente en un curso de formación

organizado por el CIF-OIT con miras a desarrollar la capacidad de los mandantes en la elaboración de memorias sobre la aplicación del MLC, 2006. Confiamos en que el Gobierno también ayude a los representantes de los sindicatos marítimos a asistir a sesiones de formación similares. Como hemos escuchado hoy desde nuestros asientos, también hay algunos grandes ejemplos de aplicación efectiva del MLC, 2006 en la legislación y en la práctica: el aprendizaje *inter pares* es una parte crítica del proceso.

Asimismo, esperamos que el Gobierno presente su memoria sobre el MLC, 2006 a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión. En caso de que se presente en breve una declaración de aceptación de las enmiendas al Convenio que aún no han sido aceptadas, la memoria también debería tenerlas en cuenta. A este respecto, observamos que el formulario de memoria para el MLC, 2006 ha sido útilmente modificado para tener en cuenta las enmiendas al Código del Convenio.

Por último, también se volvió a sugerir que los Gobiernos realicen un análisis antes de la ratificación. Queremos asegurar a todos, como hemos hecho anteriormente en la Comisión, que, por lo que sabemos, ningún Gobierno procede a la ratificación a la ligera, ni siquiera en relación con los convenios técnicos. A menudo es el resultado de un largo proceso que incluye el diálogo social con los mandantes a nivel nacional, con la asistencia de la OIT cuando se solicita. La Oficina sigue estando disponible para seguir prestando asistencia técnica en apoyo del cumplimiento de las obligaciones. Pedimos al Gobierno que aproveche esta oportunidad.

Presidente - Deseo informar a los miembros de la Comisión que el Gobierno ha enviado su primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006, que ha sido recibida por la Oficina en el día de ayer. Con esto, damos por concluida la discusión sobre este caso.

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 hizo hincapié en la necesidad de aplicar de manera efectiva el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) en el ámbito nacional, y de garantizar que el Gobierno dé cumplimiento puntual a sus obligaciones de presentación periódica de memorias.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas siguientes:

- **adoptar todas las medidas necesarias para garantizar, en consulta con los interlocutores sociales, la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, y**
- **proporcionar información completa a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en particular:**
 - i) **un ejemplar de todos los textos legislativos u otros instrumentos normativos una vez adoptados, y**
 - ii) **estadísticas actualizadas sobre el número de marinos nacionales o residentes en el Gabón o que trabajan a bordo de buques que enarbolan pabellón gabonés.**

La Comisión insta al Gobierno a que facilite la información indicada antes del 1.º de septiembre de 2023.

Además, la Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones anteriores.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República del Gabón agradece a la Comisión la notable labor realizada antes y durante su comparecencia ante la Comisión.

Con el fin de proporcionar información sobre las dificultades encontradas para transmitir su primera memoria relativa al Convenio, toma nota de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión destinadas a permitirle cumplir mejor sus obligaciones constitucionales en el futuro y reafirma su disponibilidad y su voluntad de cooperar con todos los órganos de control de la OIT en el marco del seguimiento y la aplicación de los convenios ratificados y no ratificados en este ámbito, de conformidad con su apego por el multilateralismo.

El Gobierno se compromete a presentar, en consulta con los interlocutores sociales del sector marítimo, la información complementaria solicitada en los plazos indicados por la Comisión. Del mismo modo, va a formular la solicitud de asistencia técnica para apoyar y concretar sus esfuerzos por hacer efectivas las disposiciones del Convenio, con vistas a garantizar una protección más eficaz de la gente de mar.

Guatemala (ratificación: 1952)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

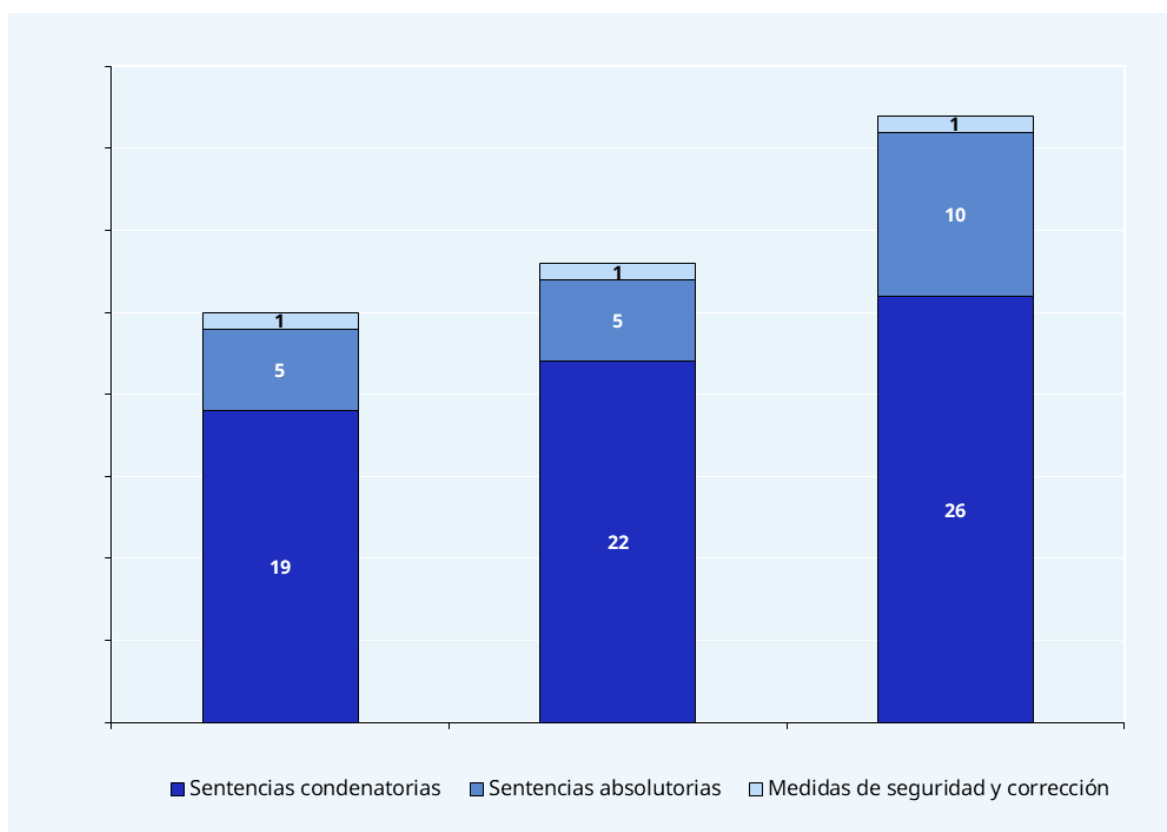
Derechos sindicales y libertades públicas

1. *De los esfuerzos institucionales.* Para obtener a través de una efectiva investigación de los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, el Ministerio Público ha estado planteando requerimientos fiscales precisos ante el juez competente, para obtener sanciones por la autoría material e intelectual en muertes de líderes sindicales y sindicalistas, tomando como primer elemento en la investigación, como parte de la gestión integral de casos, la instrucción núm. 1-2015. Como se observa en el cuadro 1 del presente informe, el Gobierno demuestra un avance sistémico, continuo y anual en la obtención de sentencias en casos relacionados a muertes de líderes sindicales y sindicalistas denunciados ante la OIT, en atención al indicador clave núm. 1 de la hoja de ruta en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No está demás referir que se ha previsto como una prioridad en la política criminal al sector sindical, habiendo aperturado una Fiscalía de Sección que atienda sus temas, focalizada y fortalecida con un presupuesto que permita darle una salida procesal oportuna, objetiva, pertinente y fundamentada en derecho.

► **Sentencias obtenidas y reportadas ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2020, 2021, 2022 y 2023)**

	2020	Julio de 2021 a junio de 2022	2023 (a febrero)
Sentencias condenatorias	19	22	26
Sentencias absolutorias	5	5	10
Medidas de seguridad y corrección	1	1	1
Total	25	28	37

Fuente: Elaborado por la Unidad de Asuntos Internacionales con base en la información presentada en las memorias del Convenio núm. 87 de los años 2020, 2021, 2022 y 2023.



2. *De la coordinación en temas de seguridad.* El Ministerio Público tiene a su cargo el procedimiento preparatorio y dirige la Policía Nacional Civil en su función investigativa, en tanto que a la Policía Nacional Civil corresponde investigar los hechos punibles perseguibles de oficio, impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores e individualizar a los sindicados, entre otros. En ese sentido, el personal del Ministerio de Gobernación, proporciona la seguridad a los sindicalistas ya sea perimetral o personal, atendiendo el análisis de riesgo respectivo que se les realiza en un corto tiempo (no supera una semana). Las medidas de seguridad pueden ser requeridas por el Ministerio Público, el agraviado, la Procuraduría de Derechos Humanos y el Ministro de Gobernación; y para 2023 todos los casos que atiende la Cartera del Interior relacionada con la protección de sindicalistas, han sido a solicitud del Ministerio Público y por ende todos cuentan con un proceso investigativo. En tanto que se les realiza su respectivo análisis de riesgo previo a proveer la medida de seguridad que

corresponde, el Ministerio de Gobernación le proporciona al sindicalista la medida de prevención respectiva; con lo cual se brinda una protección rápida y una protección eficaz y adecuada a los dirigentes y sindicalistas en situación de riesgo, buscando evitar la comisión de cualquier otro acto de violencia antisindical. El Gobierno señala que en materia de seguridad, el Ministerio de Gobernación implementa comedores para la Policía Nacional Civil, y de ellos se encuentran en ejecución seis comedores en la ciudad capital; a fin de evitar que el líder sindical o sindicalista que tiene asignado el agente de seguridad correspondiente corra con algún gasto.

3. *Sobre las mesas técnicas sindicales con el Ministerio Público y el sector sindical, y de la instancia de análisis de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas del Ministerio de Gobernación y el sector sindical.* Desde principios de 2023 el Ministerio Público ha promovido los espacios de diálogo con el sector sindical, en atención a la agenda de los representantes del sector trabajador, y han acordado una fecha para atender puntualmente temas relacionados al interés del mismo. No obstante, se han efectuado espacios de diálogo bilaterales entre la Fiscal General acompañada de su equipo de trabajo y con la Jefe de la Fiscalía de Sección con representantes del sector sindical para abordar temas de su interés. Así también, con la instancia desde finales de 2022 a la fecha se ha entrado en un espacio de diálogo con los representantes de dicho sector trabajador, para modificar el Acuerdo Ministerial 288-2022, que permita atender las necesidades de este con mayor certeza y enfoque (véase [GB.346/INS/10](#), sección III, 15), 1), sobre la lucha contra la violencia antisindical).

4. El Gobierno reitera su pesar y lamenta profundamente los 98 casos de muertes registrados en el **año 2022**, de los cuales el Ministerio Público ha venido dando las siguientes salidas procesales, y se informa de su estatus actual:

Número de casos	Estatus por caso
26	Casos tienen sentencia (26 condenatorias, 10 absolutorias y 1 medida de seguridad).
7	Casos con ocho órdenes de aprehensión giradas.
3	Casos previstos para el año 2023: unos con fecha señalada para debate oral y público, y en fase intermedia; tres casos que no han sido juzgados con anterioridad.
46	Con archivo 327 (de este número, un caso conocido también por el Comité de Libertad Sindical caso núm. 2609, el Ministerio Público refiere a que se había decretado por rebeldía de guardias de seguridad que no anotaron ingreso de vehículos; el 9 de mayo 2023 se ligan a proceso por el delito de encubrimiento y pasa de archivo 327 al estatus de investigación.
10	En investigación (dos de ellos se encuentran siendo conocidos por la Fiscalía Especial Contra la Impunidad).
6	Con extinción de la persecución penal (de este grupo, dos casos tienen extinción de la persecución penal y archivo 327).
98	Total de casos reportados ante la OIT

De este grupo de 98 casos, el Gobierno informó ante el Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2609, que la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS) entregó formalmente una copia a la señora Fiscal General de la República de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical respecto al caso núm. 2609, de su 391.^{er} informe (337.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2019)), para que en atención a tales recomendaciones se diera una solución a los casos de mérito. Así

también, se le solicitó que se formalizara la Mesa Técnica Sindical con un instrumento que emane de la Fiscal General de la República, para certeza jurídica de esta. Al respecto, la salida de los 35 casos referidos por el Comité de Libertad Sindical y por la CNTRLLS, se encuentran subsumidos en el listado del punto 4 de este documento, y las mesas técnicas sindicales están activas y con participación del sector trabajador, según las fechas proporcionadas por este sector.

Respecto de las figuras procesales. El Gobierno se permite informar que el Ministerio Público en seguimiento a los compromisos asumidos durante la reunión extraordinaria N° 1-2023 de la CNTRLLS, celebrada el 29 de marzo de 2023, se permitió invitar a los representantes de los sectores en el seno de la CNTRLLS, a una reunión el 31 de mayo de 2023, espacio en el cual informó sobre las figuras procesales y señaló de manera general las causas que motivaron la decisión fiscal alcanzada sobre los casos, las consecuencias jurídicas, que estos pueden cambiar de estatus de archivo 327 a investigación (como referido en un caso específico de una muerte acaecida en 2007 en contra de un afiliado al Sindicato de Trabajadores Bananeros, estatus que cambió durante el mes de mayo de 2023), haciendo énfasis reiterativo que los casos pueden ser reabiertos en algún momento y que, para la toma de decisión de darle salida jurídica de archivo 327 a los 46 casos, no fue una decisión jurídica unilateral sino que estos fueron sometidos a un examen minucioso con jornadas completas y análisis de cada uno de los casos. Así también, se ejemplificó de los 46 casos en archivo 327, en 3 casos conocidos y señalados dentro del denominado «Fenómeno Coatepeque», respecto al número de diligencias efectuadas por el Ministerio Público (275 diligencias entre los 3 casos), el análisis exhaustivo por caso, en jornadas extensas con equipos de coordinación y de alto nivel por parte del Ministerio Público, que estos fueron atendidos en observancia al instructivo núm. 1-2015, y que ninguno de estos corresponden a móvil sindical:

- a) *El archivo según el artículo 327 del Código Procesal Penal de Guatemala:* i) este se utiliza cuando no se ha logrado determinar con exactitud la persona que se sindicó de haber cometido el delito a pesar de haberse desarrollado diligencias idóneas de investigación, o ii) cuando se ha decretado la rebeldía. No requiere autorización judicial, ni causará cosa juzgada, y se debe continuar con la investigación si apareciesen nuevos elementos que posibiliten la individualización del imputado o se haya logrado la aprehensión del sindicado.

El Ministerio Público tiene generada la figura del archivo por medio de la instrucción núm. 04-2005. Es obligación del ente investigador utilizar los recursos necesarios para el éxito de la persecución penal, y cuando ello no sea posible por **imposibilidad fáctica** (conjunto de circunstancias de carácter legal o físicas que hacen imposible el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos), es necesario regular el uso adecuado del archivo, el que se observa a través de los principios de: i) eficacia (velar por que su actuación se enmarque dentro de la obligatoriedad de garantizar la vigencia de los derechos fundamentales a ser protegidos); ii) de legalidad (Los fiscales deberán fundamentar los supuestos que se exigen en el artículo 327 del Código Procesal Penal para archivar los expedientes que contengan las actuaciones penales), y iii) de reconocimiento de las víctimas (el Ministerio Público está obligado a proporcionar a la víctima los medios necesarios para hacer valer sus derechos dentro del proceso penal. En tal sentido, y en cumplimiento del artículo 8 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, los fiscales deberán notificar a la víctima la resolución por escrito que contenga la disposición del archivo. Ello sin perjuicio de la notificación a las partes constituidas en el proceso que ordene el artículo 327 del Código Procesal Penal).

Según la instrucción núm. 04-2005, se deberá observar el procedimiento para aplicar el archivo según el artículo 325 del Código Procesal Penal guatemalteco, conforme a la: i) individualización del imputado; ii) los pasos previos para utilizar el archivo, artículo 327 del Código Procesal Penal, en sus diligencias generales y las específicas; para delitos contra la vida y en los delitos contra la vida cometidos con arma de fuego, y iii) cuando la víctima manifieste expresamente su negativa en apoyar la investigación, los fiscales deben buscar la obtención de información por cualesquiera otros medios, especialmente cuando los delitos sean de trascendencia social o de grave impacto social. También deberán coordinar con la Oficina de Atención a la Víctima para que se entrevisten con la víctima a efecto de fortalecerle y recoger sus intereses para ver si es posible conseguir su apoyo en la investigación.

- b) *La extinción de la persecución penal.* Según el Código Procesal Penal guatemalteco, esta se otorga por juez competente: por muerte del imputado; por amnistía; por prescripción; por el pago del máximo previsto para la pena de multa; por el vencimiento del plazo de prueba, sin que la suspensión sea revocada, cuando se suspenda la persecución penal; por la revocación de la instancia particular, en los casos de delitos privados que dependen de ella; por la renuncia o abandono de la querrela respecto de los delitos privados a instancia de parte; por la muerte del agraviado, en los casos de delitos de acción privada, pero si la acción ya iniciada por el ofendido puede ser continuada por sus herederos o sucesores, salvo casos establecidos por el Código Penal. En sus efectos, la prescripción corre, se suspende o interrumpe separadamente para cada uno de los partícipes en el delito, salvo disposición expresa en contrario.

Convenio en la práctica

5. *Registro Público de Sindicatos.* El Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informa que ha emitido Acuerdo Ministerial N° 214-2023 para el procedimiento para la emisión del carnet de identificación sindical a los miembros activos de la estructura administrativa de las organizaciones sindicales, cuyo objetivo es normar de forma clara y sencilla tal procedimiento, de manera gratuita, a fin de proveer al sector trabajador del distintivo correspondiente con el cual pueden identificarse ante las entidades correspondientes, para el libre ejercicio de sus derechos sindicales. En atención a que el registro público de sindicatos, el de homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo y la campaña sobre libertad sindical y negociación colectiva, son indicadores clave de la hoja de ruta en virtud del Convenio núm. 87, la Subcomisión de cumplimiento de la hoja de ruta los ha abordado en dos sesiones durante 2023, con participación de los funcionarios de la Dirección General de Trabajo, Secretaría General y Consejo Técnico y Asesoría Jurídica; espacios en los que ha habido diálogo tripartito interactivo sobre los siguientes temas: fundamentación legal, acciones procedimentales, previos, notificaciones, y desafíos que debemos seguir atendiendo. Finalmente, se informa que adicional al esfuerzo que efectúa Gobierno sobre la campaña de libertad sindical, la Fiscal General de la República se encuentra planteando una iniciativa para sumarse al cumplimiento del indicador clave núm. 7 de la hoja de ruta por el Convenio núm. 87 de la OIT.

6. *Sobre reinstalaciones.* Se manifiesta que en atención al espacio del diálogo con el sector trabajador, el Presidente de la Cámara de Amparos y Antejuicios continúa con reuniones bilaterales con representantes del sector trabajador, sobre las preocupaciones que se manifiesten.

7. *Sobre la homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.* En virtud del indicador clave núm. 9 de la hoja de ruta, el Gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, refiere que en el contexto institucional de Guatemala se entiende

por homologación de pactos colectivos la realización de un examen de validez jurídica tanto formal como sustantiva. Dentro de los principales temas que se han observado en el sector público de Guatemala se encuentra el examen de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Con esta experiencia hemos observado que si el Gobierno, como autoridad competente en estos asuntos, realiza un adecuado examen de homologación de pactos colectivos en el sector público, avanzará en la prevención de situaciones como la que ha sido señalada por el Comité de Libertad Sindical. Con esa intención se instó a que el proceso de homologación atendiera con la mayor rigurosidad posible el examen de las leyes que actualmente se encuentran vigentes, por lo que a pesar de que las partes negociadoras y suscriptoras son autoridades públicas y organizaciones de empleados o trabajadores públicos y de que ineludiblemente se considera que son conocedoras de las leyes vigentes que regulan los acuerdos que negocian y suscriben, aún persiste un margen de desconocimiento que produce cláusulas que pueden no estar debidamente validadas desde el punto de vista legal.

Esto significa que el examen de validez legal o jurídica de un pacto colectivo de condiciones de trabajo debería comprender el examen atendiendo a por lo menos: *a)* reconocer que el artículo 106 de la Constitución Política de la República establece la negociación colectiva como un medio constitucionalmente deseable para la superación de los derechos sociales mínimos de los trabajadores, en este caso del sector público y que para ese propósito se establece como fin del Estado: la promoción y defensa de ese derecho fundamental; *b)* que dentro del marco del ejercicio pleno del derecho fundamental de negociación colectiva, se considera que las partes suscriptoras tienen total libertad para negociar condiciones de trabajo y empleo, tal y como lo establece el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), sin embargo esta libertad está condicionada a que en dicho proceso de negociación las partes respeten las leyes y el orden público, según el propio Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública de la Comisión de Expertos de 2013; en observancia a que la negociación colectiva debe realizarse siempre en la forma que la ley establece, y *c)* esta condición básica de legalidad rige particularmente en el sector público en donde las autoridades públicas, en calidad de patrono, pueden negociar acuerdos siempre y cuando el contenido suscrito esté dentro del marco de la competencia legal que como funcionarios públicos les corresponde según la Carta Magna de Guatemala.

El Gobierno se permite reiterar su compromiso irrestricto de redoblar los esfuerzos interinstitucionales y estatales para dar cumplimiento al Convenio.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental de Guatemala, el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental (Ministro de Trabajo y Previsión Social) - Agradezco el espacio que nos permiten al Gobierno de Guatemala, acompañado en esta oportunidad por representantes también de magistrados de las Cortes Suprema de Justicia y de Constitucionalidad, así como altos representantes del Ministerio Público y de Gobernación, para informar sobre la puesta en marcha que el Gobierno ha venido ejerciendo a las observaciones emitidas por la Comisión de Expertos, en virtud del Convenio, así como lo manifiesta de manera continua ante el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración en sus diferentes sesiones respecto de las decisiones alcanzadas durante los años 2018-2020, en las que se instó firmemente al Gobierno, a que junto con los interlocutores sociales de Guatemala, y con la asistencia técnica de la Oficina, siguiéramos dedicando todos los esfuerzos y recursos necesarios para lograr una aplicación sostenible y completa de las disposiciones de la hoja de ruta; se tomó nota con satisfacción del programa de cooperación y

asistencia técnica de la OIT por tres años, para aumentar los esfuerzos estatales en cumplimiento del Convenio. Guatemala ha asumido los compromisos internacionales con su propio presupuesto, a los que se suma el aporte financiero de la OIT a través de fondos propios y de otros programas desde 2022, en su tercer año de ejecución; así también, de la información proporcionada por la Oficina en el documento GB.346/INS/10, en particular de las acciones prioritarias identificadas con ocasión de la misión conjunta de la OIT, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). En consecuencia, me permito reiterar que Guatemala continúa informando y señala que ha habido avances importantes en el cumplimiento tanto de la hoja de ruta como en los puntos señalados por la misión conjunta y adoptados por la CNTRLLS. Entre estos puntos encontramos:

- 1) Un aumento significativo del presupuesto institucional de la Fiscalía Especializada dentro del Ministerio Público para la atención de los delitos cometidos contra líderes sindicales y sindicalistas, los cuales lamentamos profundamente; aunado con un aumento presupuestario para la atención de la seguridad del sector trabajador por parte del Ministerio de Gobernación, y también la apertura de un Juzgado Pluripersonal de Paz Penal para los delitos de desobediencia en materia laboral, como una parte de la iniciativa del organismo judicial, con una erogación para esta temática de alrededor de 3 millones de dólares de los Estados Unidos, y todo ello ha dado como resultado la obtención de un 80,77 por ciento de sentencias condenatorias y un 19,23 por ciento de sentencias absolutorias de los 26 casos presentados por el Ministerio Público y resueltos por el órgano Jurisdiccional.
- 2) En comparación a los años 2016-2022, los índices de criminalidad han descendido en Guatemala; no obstante, el Ministerio de Gobernación ha provisto de un espacio de diálogo al más alto nivel, para abordar la temática de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas, regulado asimismo por Acuerdo Ministerial; a la vez, cuenta con procesos establecidos de análisis de riesgo para proporcionar las medidas de seguridad al sector sindical, con lo cual han realizado esfuerzos institucionales para brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo, evitando la comisión de cualquier nuevo acto de violencia antisindical. Así también, se informa que el Gobierno de Guatemala ha implementado comedores para los agentes de la policía nacional civil, que evita la erogación de gastos por parte del sector sindical que está siendo protegido por ese ministerio.
- 3) Respecto a las cuestiones legislativas, el Gobierno cumplió como señalado por la misión conjunta con la entrega de las propuestas legislativas ante el organismo legislativo en los tiempos señalados en la misión conjunta del año pasado.

No obstante, tenemos desafíos para el cumplimiento de nuestras obligaciones, y la aplicación efectiva del Convenio en materia de cuestiones normativas. En marzo de 2023 hemos requerido la asistencia técnica a la OIT para que puedan apoyar a ese alto organismo a examinar las propuestas legislativas. A la espera que haya una respuesta afirmativa, como siempre ha sido, de la Oficina, y apoyados ahora con los fondos que la Unión Europea viene aportando a través del Programa de Asistencia y Cooperación desde septiembre de 2022 y que agradecemos, confiamos en que, junto con los esfuerzos gubernamentales, nos permitirán alcanzar con mayor certeza lo comprometido.

- 4) Respecto a la puesta en práctica del Convenio, debo señalar que agradecemos el apoyo y la asistencia técnica de la OIT sobre el registro público de sindicatos y que, el Gobierno se permite referir que se han hecho avances significativos en la campaña de divulgación sobre

la libertad sindical y la negociación colectiva, entregando afiches en 18 departamentos priorizados de la República de Guatemala, los que inicialmente contarían con los logotipos de las organizaciones de los sectores empleador y trabajador más representativas; sin embargo en respeto a las consideraciones manifestadas por el sector trabajador, se ha socializado dicha sensibilización únicamente con el logotipo del Gobierno. Cabe enfatizar que la información relativa a la campaña de sensibilización a la libertad sindical ha sido compartida con la subcomisión de cumplimiento de hoja de ruta de la CNTRLLS. Destaco que, el sector trabajador saludó en la reunión del 31 de mayo de 2023 la iniciativa de la Fiscal General de la República de Guatemala, en realizar una campaña de divulgación sobre la libertad sindical, en la que requería su acompañamiento en la puesta en marcha de esta. Debo subrayar nuevamente que nuestra mayor fortaleza ha sido y sigue siendo el diálogo tripartito en el seno de la citada CNTRLLS, espacio que ha contado con la participación de la Fiscal General. Cedo la palabra al señor Secretario sobre la supuesta corrupción del Ministerio Público de Guatemala, para que ahonde en el tema.

Otro representante gubernamental - Respecto a la urgencia de investigar todos los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, para deslindar las responsabilidades y sancionar tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos, tomando plenamente en consideración las investigaciones, las actividades sindicales de las víctimas, el Ministerio Público de Guatemala se permite señalar que para 2017 se contaba con 64 fiscalías en municipio. Actualmente, por el adecuado uso del presupuesto se tiene a la presente fecha, una cobertura en 340 municipios existentes en toda la República de Guatemala; es decir, un 100 por ciento de cobertura a nivel nacional, ofreciendo un efectivo acceso a la justicia para todas y todos los guatemaltecos en sus propias comunidades; permitiendo que, en casos donde se vean afectados dirigentes sindicales o sindicalistas, el Ministerio Público pueda generar las acciones necesarias para atender las denuncias. Ello a través de la implementación de un sistema integral de casos con atención en 24, 48 y 72 horas en casos nuevos.

Para la obtención de resultados inmediatos y cruciales para la presentación de requerimientos fiscales oportunos ante juez competente, actualmente el Ministerio Público obtuvo la certificación de calidad ISO 9001-2015 en 273 de esas 340 fiscalías en municipio, encontrándose en proceso de certificar todas las fiscalías a nivel nacional.

A ello debo referir que dada la importancia de la temática y en observancia al cumplimiento de las obligaciones del Estado de Guatemala, desde 2019 se cuenta con una fiscalía de carácter especializado para atender temas de delitos contra operadores de justicia y sindicalistas, la cual está en proyecto de ser certificada bajo la misma norma de calidad, con lo cual se busca dar una respuesta diferenciada de conformidad con las necesidades del sector sindical. Ello conteste a la dinámica del fenómeno criminal.

En cuanto a los casos antiguos, se han analizado de manera profunda y atendiendo a las instrucciones fiscales para dar respuesta a los mismos y con ello reducir la mora fiscal.

Es importante reiterar que el Ministerio Público es una entidad autónoma y auxiliar de la administración de justicia y que toda la fiscalía general o Ministerio Público, como representante del poder público en materia de investigación y persecución penal, es un pilar fundamental en la construcción de un Estado de derecho que garantiza el cumplimiento de la ley, el debido proceso y el respeto a los derechos humanos, razón por la cual, de no cumplir su función legal, esta omisión implicaría impunidad.

El derecho de denuncia ciudadana jamás puede ser limitado o restringido y en los casos de las denuncias presentadas por líderes sindicales y sindicalistas en Guatemala estas reciben

un tratamiento especializado, tomando como base la instrucción núm. 1-2015 para la investigación y persecución penal efectiva de los delitos cometidos en contra de trabajadores sindicales y otros defensores de derechos laborales y sindicalistas que está emitida por la Fiscal General del Ministerio Público, en la cual se resalta la importancia de trabajar de la mano con la población sindical para la provisión de información esencial ante las denuncias presentadas, en las cuales las víctimas son sindicalistas. Reitero que las mismas son atendidas e investigadas en forma objetiva, imparcial y científica. Las sentencias de tipo condenatorias o absolutorias conforme a la legislación guatemalteca no son las únicas formas de resolver o dar respuestas a las denuncias.

Recordando los propósitos y principios regulados en la Carta de las Naciones Unidas, se hace necesario el respeto al debido proceso que cada caso en particular avance conforme lo establece la ley para que al momento que sea emitida la resolución judicial esta sea la que determine con certeza jurídica el accionar del Estado de Guatemala con respeto al principio de legalidad. En ese marco la señora Fiscal General de la República, acompañada por su equipo técnico, al cual me honro integrar, hemos participado en tres reuniones de la CNTRLLS; asimismo, hemos celebrado reuniones bilaterales sostenidas con representantes del sector sindical con el fin de poder expresar las figuras jurídicas o formalidades, criterios para la aplicación, consecuencias jurídicas, metodología y fundamentación, como la ejemplificación de los casos.

De la misma manera se ha hecho la invitación para que quienes deseen manifestarse en el interés de los casos puedan sumarse a la querella o se apersonen a los diversos procesos para así tener participación y pronunciamiento dentro de los casos tal y como lo determina la ley.

Debo reiterar que este espacio de diálogo se ha efectuado con exclusividad con el sector trabajador. Igualmente expreso que, a solicitud del sector empleador y gubernamental en el seno de la CNTRLLS, se sostuvo una reunión extraordinaria, el 29 de marzo y posteriormente una reunión tripartita de seguimiento el 31 de mayo, ambas celebradas en el presente año, con el fin de explicar las figuras y consecuencias jurídicas en los casos relacionados a muertes de líderes sindicales y sindicalistas.

La aplicación del archivo, según el artículo 327 del Código Procesal Penal, como fuera explicado en los documentos entregados a la presente comisión, procede cuando no se ha podido individualizar al sindicado o bien se ha decretado la rebeldía en contra del mismo. Es decir, este no se presenta voluntariamente o no puede ser localizado. Ello no significa que el caso quede cerrado en definitiva, ya que solo la figura del sobreseimiento produce tal acción. El archivo permite que cuando se encuentren elementos para plantear un requerimiento fiscal u oportuno ante juez competente se pueda proseguir con los casos. Situación que ya hemos ejercido recientemente en la fiscalía de sección que conoce delitos contra sindicalistas a reincorporarse las actuaciones al estado del planteamiento de acusación cuando los casos cuentan ya con elementos suficientes que permitan alcanzar la sentencia respectiva. Al respecto el Ministerio Público fundamenta esta decisión en la instrucción núm. 4-2005 para la regulación del uso del archivo en el Ministerio Público.

Los casos denunciados por muertes de líderes sindicales o sindicalistas que conoce el Ministerio Público no se ha establecido que sea por móvil o ejercicio sindical. Sin embargo, el Ministerio Público reitera su compromiso irrestricto de cumplir con su función constitucional y continuar redoblando los esfuerzos institucionales para que en los casos en que sindicalistas sean víctimas estos sean resueltos a la brevedad posible, independientemente de los casos que se encuentran en investigación o cuenten con orden de aprehensión pendiente de ejecutar.

Recalco que la administración del Ministerio Público es de puertas abiertas. Por lo que se invita a los mandantes nacionales a mantener un diálogo interactivo tripartito con las instituciones autónomas y organismos de estado para obtener una justicia eficaz para todas y todos.

Miembros trabajadores - Quisiéramos rendir homenaje al hermano Carlos Mancilla, fallecido en febrero. Fue incansable en su representación de los sindicatos guatemaltecos a escala nacional, regional e internacional, en particular en la OIT. Hemos de seguir adelante con su visión, garantizando que se escuchen las voces de los trabajadores y se protejan sus derechos.

Pocos casos han requerido tanto control por parte de esta casa como el de Guatemala. De hecho, es la decimocuarta vez en veinte años que esta comisión conoce de un caso de libertad sindical o de negociación colectiva. Si bien valoramos que la OIT no haya escatimado esfuerzos para abordar las numerosas violaciones graves y persistentes en el país, mediante el sistema de control y de la creación de capacidad técnica, incluida la continua participación financiera y política de varios Gobiernos, a través de la participación de los mandantes tripartitos, etc., es trágico que se haya avanzado tan poco a pesar de tantos esfuerzos.

Además de la OIT, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció, en un caso reciente, que Guatemala no respetaba la libertad sindical, incluido el derecho de huelga. Y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el informe del último examen periódico, en abril de 2023, manifestó su preocupación por la violencia contra los sindicalistas y la impunidad de los crímenes. Pero por claros que hayan sido los llamamientos, no han sido escuchados.

En la actualidad, el memorando de entendimiento y la hoja de ruta de la OIT, elaborados tras una queja presentada para establecer una comisión de encuesta, siguen siendo en gran medida letra muerta, con escasas mejoras. En septiembre de 2022, una misión de la OIT-Confederación Sindical Internacional (CSI)-Organización Internacional de Empleadores (OIE) visitó Guatemala preocupada por la falta de acciones significativas en la hoja de ruta, y se adoptó un plan de prioridades de un año para centrar al Gobierno en las cuestiones más apremiantes. Desafortunadamente, esos temas no se han completado. Por ejemplo, la violencia y la impunidad siguen siendo un problema muy grave, a pesar de las constantes demandas al Gobierno para que aborde esta urgencia. Hace apenas diez meses fue asesinado Hugo Eduardo Gamero González, de 45 años, secretario de conflictos del sindicato SINEPORT. Es solo el más reciente de los más de 100 sindicalistas asesinados desde 2005.

Durante años, estos brutales ataques han quedado sin respuesta. En lugar de poner en marcha investigaciones exhaustivas, ahora oímos que el Gobierno las desestima como meras consecuencias de un clima generalizado de inseguridad en el país. Esta postura resta importancia a la gravedad de la situación, exponiendo aún más a los sindicalistas a la violencia y a la muerte en el ejercicio de su trabajo.

Al negarse a reconocer los ataques específicos contra dirigentes sindicales y permitir una cultura de la impunidad para los autores, el Gobierno condona de hecho estos actos de violencia y perpetúa una cultura de la impunidad.

Los despidos antisindicales en los sectores público y privado son rutinarios y siguen constituyendo un grave problema. Las pocas órdenes de readmisión que se conceden se recurren durante años, lo que significa que no existe un recurso efectivo ni una sanción disuasoria para abordar la discriminación antisindical.

Reconocemos que el Gobierno ha establecido tres tribunales especializados para abordar el delito de desobediencia de las resoluciones laborales y de la seguridad social, y esperamos que estos tribunales arrojen resultados significativos, incluida una justicia rápida y eficaz para los casos de discriminación antisindical, en consonancia con el Convenio.

También persisten otros obstáculos, como los relativos al registro de sindicatos. Los sindicatos siguen notificando que los empleadores impugnan a menudo el registro de nuevos sindicatos o recurren las decisiones de registro. También hay varios casos en los que el registro de sindicatos del Ministerio de Trabajo rechaza o retrasa gravemente la actualización de la lista de miembros del sindicato. Esto impide el ejercicio de los derechos protegidos por el Convenio, lo que se traduce en una baja densidad sindical.

En cuanto a las reformas legislativas que la Comisión de Expertos viene solicitando desde hace años, aún no se han producido avances. En 2018, tuvo lugar un acuerdo tripartito sobre algunas de las reformas solicitadas. Sin embargo, estas reformas languidecieron durante años. A finales de 2022, tras una misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI, el Gobierno presentó el proyecto de ley al Congreso, pero la ausencia de cualquier esfuerzo significativo para buscar su aprobación ha determinado que el proyecto de ley no se haya movido y no tenga perspectivas de ser aprobado antes de las elecciones de junio de 2023. Hasta la fecha, no se ha realizado ningún esfuerzo para abordar la cuestión de los sindicatos sectoriales y las modalidades de negociación colectiva sectorial. Con ello, no hay posibilidades de negociar por encima del nivel de empresa.

En relación con la campaña mediática, no ha habido un compromiso real del Gobierno para adelantar una campaña nacional efectiva, contundente y convincente para revertir la estigmatización sindical y en su lugar promover el libre ejercicio de la sindicalización y erradicar la violencia contra nuestros compañeros.

Finalmente, los esfuerzos realizados para crear espacios de diálogo con el apoyo de la OIT, no están dando resultados por la aparente falta de una verdadera voluntad política de cambio sistémico.

Los miembros trabajadores compartimos la declaración de la Comisión de Expertos, que cito textualmente: «al tiempo que expresa su preocupación por la persistencia, tanto en la ley como en la práctica de graves violaciones al Convenio». La Comisión también tiene razón al señalar, en relación con el plan de prioridades «el carácter crucial de que las expectativas generadas por la identificación de dichas acciones se traduzcan en progresos tangibles». Evidentemente, el Gobierno no ha cumplido con estas expectativas y nos preocupa profundamente que los comentarios de hoy del Gobierno nos den pocas esperanzas de que se produzcan avances tangibles a corto plazo.

Miembros empleadores - Este es un asunto que hemos venimos abordando de tiempo atrás. En 2012 fue presentada una queja en relación con el artículo 26 de la Constitución de la OIT y fue cerrada en 2018.

Por otro lado, en el transcurso de la evaluación en seguimiento el Consejo de Administración en 2013 se aprobó un memorándum de entendimiento al más alto nivel. 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; en 2018 se instaló la CNTRLLS, que es un elemento muy importante, a través de la cual se tomaron acuerdos nacionales y adicionales, complementarios en donde se han generado tres subcomisiones que están deliberando distintos aspectos, incluido los temas internacionales que aquí nos ocupan.

Al cierre de la queja se acordó finalmente, a partir del año 2020, tener un programa de asistencia técnica y, particularmente el Consejo de Administración pidió que se le hiciera un seguimiento a ese programa con evaluación de los indicadores establecido en la hoja de ruta, lo que consideramos que se ha venido cumpliendo, pues se han venido presentando informes al respecto acompañados reportes.

Asimismo, se realizó una misión conjunta de la OIT, la OIE, y CSI en septiembre de 2022 para dar seguimiento a la cooperación técnica brindada por la OIT y en la que se identificaron conjuntamente con la CNTRLLS una serie de acciones prioritarias para dar un nuevo impulso a este proceso.

Lo anterior deja constancia, que Guatemala ha dado seguimiento a los compromisos tomados con los distintos órganos de esta casa.

En concreto, en primer lugar, agradecer al Gobierno el envío de los informes que le han sido requeridos, mediante los cuales da cuenta de las acciones seguidas para abatir la violencia que tanto nos preocupa, en particular respecto de los 98 casos de muertes presentados en los últimos casi veinte años incluido 2022, y esto quiero dejarlo claro porque a veces se entiende que la cifra es de este año o del año pasado, encontramos que 26 casos tienen sentencias condenatorias, 10 absolutorias y 1 con una medida de seguridad, reflejada en el indicador de seguimiento que se tiene para los asuntos vinculados con el Convenio; también agradecemos los informes relativos a la actuación que ha llevado el Gobierno ante el Congreso para la adecuación de la ley en la forma comprometida; el nuevo registro de 29 organizaciones sindicales y el incremento del presupuesto para reforzar las instancias de investigación y justicia orientadas para que tanto en la legislación como en la práctica, se protege el ejercicio de las libertades y los derechos sindicales del país.

No obstante, lo anterior, debemos expresar que el Grupo de los Empleadores rechaza decididamente todos los actos de violencia que han sido reportados. Lamentamos profundamente las muertes denunciadas y esperamos que todos los esfuerzos emprendidos para investigar y sancionar los actos de amenaza y violencia mencionados en el informe generen un verdadero cambio en la situación que prevalece; al respecto y sin doblegar nuestra postura, debemos reconocer que en los últimos años las defunciones prácticamente se han abatido, lo que debe alentar al Gobierno a seguir trabajando en la ruta planteada.

Observamos que la asistencia técnica y las acciones de las instituciones del Estado de Guatemala no han sido en vano, y aunque deseáramos contar con mayores y mejores resultados, no debemos dejar de reconocer que se han generado avances en materia de investigación y sanción de los delitos atribuidos en contra de personas del movimiento sindical y esperaríamos que esto se extienda al resto de la sociedad.

De igual forma es importante tener en cuenta que si bien en Guatemala sigue habiendo numerosas expresiones de violencia, también lo es que el Gobierno nacional ha tomado diversas acciones conforme a sus compromisos y la participación y determinaciones de la CNTRLLS e implementando diversas políticas y finalmente que, como hemos dicho, en otras ocasiones lamentablemente, esta forma de violencia no es exclusiva de los dirigentes sindicales sino están a ella expuestos la mayoría de los ciudadanos de Guatemala.

Y, desde luego, que esto no es una justificación, es una realidad y no la podemos esconder. Estamos ante un fenómeno social que tiene un origen y una naturaleza propia que debe seguir siendo atendida.

Si bien esta circunstancia no justifica, insisto, no justifica en modo alguno ningún hecho de violencia, tampoco puede perderse de vista esta condición generalizada de la violencia

puesto que constituye un importante elemento de juicio para las determinaciones de esta comisión.

Bajo estas condiciones, hacemos votos para que el Gobierno siga adoptando medidas decisivas y eficaces para promover un clima de no violencia en el país.

Escuché que el representante de los trabajadores expresaba que otra organización de las Naciones Unidas había identificado violaciones a los principios de libertad sindical y al derecho de huelga y nosotros quisiéramos recordar la postura de los empleadores en el sentido de que el tema de la huelga no corresponde a un tema relativo al Convenio y que este debe ser tratado conforme a las legislaciones vigentes en cada país.

Hecha esta aclaración, sobre la protección a sindicalistas: notamos también que ha habido un reforzamiento que ya los representantes del Gobierno han explicado y también constan en los informes, todas las acciones que se han venido siguiendo al respecto.

La Comisión de Expertos indicó en sus comentarios que, efectivamente, el Gobierno de Guatemala presentó oportuna y conforme a lo acordado el proyecto de ley en materia laboral ante el Congreso de la República.

Al respecto y, evidentemente, a nadie nos convence que no se haya procesado esta iniciativa, pero ante quien estamos, es ante el Gobierno y con base a la autonomía del Congreso, esperemos que cuanto antes, conforme a sus procesos internos debatan y en su caso aprueben esta iniciativa que es tan importante y que corresponde a uno de los compromisos que han sido tomados por el Gobierno, entendiéndolo que ha cumplido con ellos. Ojalá, pueda realizar acciones para agilizar esto.

El diálogo social, vemos que está funcionando la CNTRLLS como lo establece la hoja de ruta. En fin, observamos que existen una serie de condiciones, y sí lamentamos que no todas las resoluciones que se emiten en el Poder Judicial sean determinando una responsabilidad, pero no coincidimos, como ya lo hemos expresado en muchas ocasiones con la opinión de la Comisión de Expertos que el hecho de que alguna resolución absuelva a un presunto responsable signifique denegación de justicia.

La justicia es llevar a cabo los procesos que corresponden con la información que se tiene, los elementos de juicio y en ese caso determinar la responsabilidad de quien corresponda y me parece que de eso se ha dado cuenta hasta este momento por parte del Gobierno y con el apoyo de todas las acciones que se han venido tomando y de manera muy relevante con la asistencia de la OIT.

Observo que el Gobierno realmente ante una situación que todos reprobamos y a todos nos preocupa, ha dado muestras de interés en aceptar todos los mecanismos que le han sido sugeridos, aquí vivimos en muchas ocasiones la negación de los hechos y la negación del apoyo y la negación de la ayuda y la verdad, desde nuestra perspectiva nos alienta ver que el Gobierno sigue con esta intención de hacer todo cuanto sea necesario para abatir la violencia y los lamentables actos reportados en el informe.

Miembro trabajador, Guatemala - A la memoria de nuestro compañero, el Sr. Carlos Mancilla, fallecido recientemente.

Transcurridos varios años de iniciada la implementación de la hoja de ruta, el balance global es que ninguno de los compromisos de parte del Ministerio de Trabajo se ha cumplido. Las políticas antisindicales en Guatemala han aumentado. Son constantes los actos de represión, violencia y persecución en contra de sindicalistas y destrucción de sindicatos. Continúan las listas negras y los artículos en medios de comunicación social por parte de gente

vinculada a algunos sectores privados que generan odio, hasta llegar a la máxima expresión como lo son los asesinatos de compañeras y compañeros sindicalistas. Uno de los últimos casos de asesinato, el del compañero Sr. Hugo Eduardo Gamero González, secretario de conflictos del Sindicato de la Empresa Portuaria Nacional Santo de Castilla, en Puerto Barrios, Izabal, del que la Comisión de Expertos se ha pronunciado en su informe de 2022.

Hemos recibido quejas de compañeros y compañeras respecto de actitudes de fiscales y/o unidades del Ministerio Público en el interior de la República, en las que cuando se denuncian ataques en contra de sindicalistas, en casi todos los hechos se inhiben de conocerlos, a pesar de que este es uno de los principales objetivos del instructivo núm. 1-2015, en que se debe tener siempre presente el análisis de contexto en el momento de los atentados.

Estos hechos fueron informados a la unidad de sindicalistas del Ministerio Público. Estamos a la espera de la respuesta correspondiente. Al final, no se han aclarado los más de 100 casos de atentados y asesinatos de compañeros y compañeras sindicalistas que han sido denunciados y documentados ante esta comisión. Tampoco se ha concretado la construcción de un marco normativo e institucional de protección a los trabajadores ante delitos cometidos en su contra, mucho menos se ha avanzado en algo tan sencillo como podría ser la implementación de campañas de sensibilización del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva a nivel nacional. ¿Cuáles serán las razones por las que las autoridades ministeriales no cumplen con lo que se comprometen?

Si bien es cierto que se ha creado la CNTRLLS, esta se reúne sin tener ni definir objetivos claros, ni plazos; seguimos siendo muy críticos. Otros asuntos de interés tripartito se deberían conocer, debatir y procurar acuerdos en esta instancia; sin embargo, en la práctica esto no sucede. Dos ejemplos de esta deficiencia: para 2023 el Ejecutivo, a instancias del Ministerio de Trabajo, aprobó los salarios diferenciados (por regiones), sin haberse agotado el procedimiento de la CNTRLLS, e igual sucedió con la implementación del Reglamento para la aplicación del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Con estos casos, tal y como hemos denunciado en innumerables oportunidades, se termina de precarizar a la clase trabajadora, especialmente del área urbana y rural en donde están los mayores bolsones de pobreza y extrema pobreza, con las implicaciones que esto conlleva. Es menester recordar que esta importante instancia ha sido creada con el aval tripartito y con el acompañamiento de OIT, reconociéndose la misma por medio de un acuerdo ministerial, existiendo el compromiso de que la misma sea correctamente respaldada por medio de un decreto ley.

Igualmente, lo que corresponde a las observaciones de la Comisión de Expertos de larga data, especialmente lo que corresponde a la creación de los sindicatos de industria. Estos son otros dos ejemplos de incumplimiento. La hoja de ruta no demuestra avances; por el contrario, sí ha habido ataques a los sindicatos, sindicalistas y en particular a la negociación colectiva. Otro ejemplo: el proceso administrativo para la homologación de los pactos colectivos, criterios aplicados que han recrudecido hasta llegar a su debilitación, aunque los patronos y trabajadores hayan ratificado su voluntad de validar los acuerdos. El Ministerio de Trabajo hace llegar nota, fechada 1.º de junio de 2023, en la que informa del mecanismo que aplica para el trámite administrativo de la homologación de pactos colectivos del sector público, aunque de todos es sabido que esos criterios son los que están aplicando desde hace más de dos años.

Este tema es permanentemente cuestionado por las organizaciones sindicales, por las implicaciones adversas para la clase trabajadora en general; además, atenta en contra de preceptos constitucionales, que consagra la negociación colectiva como un medio de superación de los derechos sociales mínimos de los trabajadores y las trabajadoras. El Ministerio de Trabajo como principal garante de las normas laborales, se ha convertido en el

principal obstáculo para el desarrollo positivo de los mismos procesos de negociación y de organización sindical, de allí que haya graves retrocesos, especialmente en lo que a la libertad sindical y negociación colectiva corresponde, en total contubernio con los patronos.

Por el contrario, existen otras iniciativas de leyes laborales que son regresivas para los trabajadores y al final para el país, sin agotar la debida consulta a los sindicatos durante su elaboración; por ejemplo, se han propuesto reformas al Código Penal que incluye artículos que penalizan la negociación colectiva y criminaliza la acción y la gestión sindical.

Por otro lado, el organismo judicial ha elaborado la iniciativa del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, que incluso evidencia serios retrocesos respecto a la legislación laboral actual. También está en trámite y discusión una ley que criminaliza la protesta social y sindical. Estamos en situación de total indefensión.

Por último, también es necesario indicar que, en pocos días, nuestro país estará eligiendo nuevas autoridades nacionales, las cuales estarán asumiendo sus cargos en enero de 2024. El ambiente sociopolítico en general es de total incertidumbre para las trabajadoras y los trabajadores y en especial para el movimiento sindical guatemalteco no hay buenos augurios, tenemos serias dudas de que los nuevos gobernantes asuman la responsabilidad de cumplir con la hoja de ruta. Ante este complejo escenario, seguimos insistiendo en que es urgente y necesario que se decida por la instalación inmediata de una comisión de encuesta para Guatemala.

Miembro empleador, Guatemala - En primer lugar, no quisiera dejar de expresar nuestro más sentido pésame al sector trabajador, en especial a los Sres. Francisco Mendoza, Julio Coj y Luis López, por el fallecimiento del Sr. Carlos Mancilla, un reconocido sindicalista, amigo personal y luchador por la causa trabajadora, cuya presencia fue muy frecuente en estas conferencias.

Como lo mencionó el portavoz de los trabajadores, su partida, sin duda, es una enorme pérdida para los trabajadores internacionales, para los compañeros en Guatemala y para todos nosotros que tuvimos la suerte de compartir con él los espacios tripartitos, y a quien le debemos el compromiso de seguir trabajando por un país más justo y oportunidades para todos.

Quisiera iniciar como lo he hecho frecuentemente por el apoyo y la paciencia que la Comisión de Aplicación de Normas y esta oficina ha brindado a Guatemala en estos últimos años. En mi calidad de presidente de la CNTRLLS quisiera también agradecer al Gobierno de mi país y al sector trabajador por su participación y apoyo en la Comisión.

Quisiera reiterar la importancia de la hoja de ruta iniciada en el 2014 y el compromiso absoluto del sector que represento para cumplir con ella.

Reitero también nuestro compromiso desde el sector empleador de apoyar en todas aquellas reclamaciones planteadas por los trabajadores dentro de la hoja de ruta, basadas en ley y sobre todo el rechazo a cualquier forma de violencia y nuestra solidaridad para quienes han sufrido por ella.

Rechazo, eso sí, categóricamente el señalamiento hacia mi sector de promover el odio o la violencia. Me parece que esos señalamientos sin ninguna base, no solo es arbitraria sino poco congruentes con el espíritu de respeto que debiera caracterizar a la relación tripartita.

Aunque sin duda hay mucho por hacer en el cumplimiento de la hoja de ruta no podemos ni debemos dejar de reconocer los avances que se han tenido.

Primero, la misma institución de la CNTRLLS y la oportunidad del diálogo social que hemos tenido a través de ella. Este es un espacio de muchísimo valor que requiere también de la voluntad y la valentía de las partes para lograr compromisos, reconocer retos, exigir resultados, pero también reconocer los avances logrados. Podemos lograr más, pero necesitamos de la voluntad de hacerlo, de participar y de aprovechar esa oportunidad que tenemos.

Nos entusiasma, por ejemplo, ver el espíritu de trabajo que hemos tenido en las subcomisiones con compromiso, esfuerzo y disposición de acuerdos que desgraciadamente no hemos podido corresponder en el seno de la CNTRLLS. Debo señalar, además, la disposición de las instituciones de Gobierno de atender los compromisos de la hoja de ruta. Dentro de lo que se incluye:

En la Corte Suprema de Justicia y Constitucionalidad: la creación de un Juzgado Pluripersonal de Paz Penal para los delitos de desobediencia en materia laboral y, el apoyo claro de la Corte Constitucional en asistencia a las reuniones tripartitas y su apertura a atender a los trabajadores.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: la reactivación del Consejo Asesor Tripartito de Inspección del Trabajo y el envío de una iniciativa de ley al Congreso de la República, que institucionaliza la CNTRLLS.

En el Ministerio Público: la creación de una fiscalía especializada y un aumento significativo de su presupuesto institucional para la atención de los delitos cometidos contra líderes sindicales y sindicalistas; aunado con un aumento presupuestario para la atención de la seguridad del sector trabajador por parte del Ministerio de Gobernación se ha fortalecido a la Fiscalía de Delitos contra operadores de justicia y sindicalistas con capacitación continua, sobre normas internacionales del trabajo y respecto a la socialización de la instrucción núm. 1-2015 del Ministerio Público referido al manejo de denuncias de violencia antisindical.

He de hacer notar también la apertura y disposición de la Fiscal General de la República a reunirse durante este año por lo menos tres veces con la CNTRLLS y las instrucciones a su equipo de trabajo de sostener cuantas reuniones fueran requeridas por el sector trabajador para abordar casos específicos.

Respecto a las denuncias de violencia contra líderes sindicales y sindicalistas: hay un absoluto consenso en condenar cualquier forma de violencia y reiteramos nuestra solidaridad y apoyo incondicional a las víctimas y al sector trabajador en lo que estimen que podamos aportar.

Dicho esto, creo que debemos anotar que el primero de los 98 casos referidos, data de 2004, lo que da una idea de lo complejo de las investigaciones de hechos sucedidos hace casi veinte años. Repito, ninguna muerte es justificable. Debe buscarse hacer justicia y tiene nuestro absoluto rechazo.

De estos 98 casos se han dictado ya 37 sentencias, de las cuales 26 son condenatorias. Como ya se mencionó hay 46 casos que al haberse agotado el proceso investigativo, se ha aplicado una medida de archivo, pero lo que no impide de ninguna forma su apertura en caso de nueva evidencia.

Me parece además que un tema tan delicado como este no podemos quedarnos en los números absolutos acumulados y debemos analizar las tendencias. En los últimos años el índice de homicidios en Guatemala ha pasado de cerca de 48 por cada 100 000 habitantes a

menos de 20 por cada 100 000 habitantes el año pasado. En esa realidad, en la realidad que todos los guatemaltecos vivimos cabe notar que los 98 casos denunciados desde 2004, debemos lamentar reiterando, de nuevo, nuestro absoluto rechazo a cualquier acto de violencia, que solo hemos tenido dos casos de fallecimientos en los últimos dos años.

¿Son estos resultados aceptables? seguramente no y tenemos todavía muchísimo por avanzar.

Cualquier vida es importante y todos juntos debemos trabajar por proteger la integridad de cada individuo y manifestar nuestro más absoluto rechazo a cualquier acto de intimidación. En eso los trabajadores cuentan y contarán con nuestra solidaridad y apoyo.

Mi mensaje hoy es que sigamos trabajando juntos en el diálogo social, pero sin anclarnos en un pasado que debemos superar, exigiendo siempre la justicia, pero que al mismo tiempo reconociendo los enormes retos que aún tenemos por delante, sin negar los avances que hemos tenido. No niego y acepto que hace falta mucho por hacer pero vamos en un buen tramo.

Logramos la firma de la hoja de ruta en el 2014 y, entonces les invito a reflexionar.

¿Teníamos antes de 2014 un foro constituido de diálogo social?

¿Teníamos antes de 2014 una fiscalía especializada en delitos contra sindicalistas?

¿Teníamos antes de 2014 un juzgado especializado en temas de desobediencia en materia laboral para facilitar el acatamiento de reinstalaciones laborales?

¿Teníamos antes de 2014 la apertura y exposición de las máximas instituciones de justicia para atender a las preocupaciones sindicales?

¿Se tenían antes de 2014 tres reuniones en los últimos ocho meses con la Fiscal General de la República y el ofrecimiento de darle a las organizaciones sindicales todas las reuniones necesarias para dar explicaciones de cada uno de los casos que se requieren?

En un país donde casi el 90 por ciento de los asesinatos quedan en la impunidad ¿podemos decirles a esas personas que no han logrado justicia pero que no cuentan con una fiscalía especializada dedicada a resolver estos casos que, el haber obtenido 37 sentencias de 98 casos no constituye aún un pequeño avance en la justicia?

Aunque sin duda la resolución judicial y la condena de los responsables es importante ¿no debiera reconocerse que de 2004 al día de hoy hay una reducción significativa en hechos de violencia antisindical?

Claro que todos queremos resultados, pero no se vale, no es justo ni constructivo, dejar de reconocer los avances que se han logrado. El tener resultados no es simplemente reconocerlos solo cuando son los que queremos. El derecho a exigir resultados requiere, además, un compromiso de participación decidido y permanente, y mostrar la voluntad política de hacerlo.

Estamos caminando tal vez muy despacio, pero seguimos dando pasos, el sector empleador seguirá sentado en la mesa con la mejor voluntad de caminar y apoyar a todos los sectores en el camino que nos hace falta.

Termino diciendo que por la responsabilidad que debemos a nuestros sectores, a nuestro país y a todos los guatemaltecos estamos obligados y reitero obligados a entendernos y buscar mejores oportunidades para el desarrollo.

Las administraciones de los Gobiernos pasan y en enero de 2024 tendremos un nuevo Gobierno, pero los sectores trabajadores y empleadores nos mantenemos.

De mi parte y el sector que represento ofrezco nuestra mejor disposición a cumplir con esa responsabilidad con la única petición de que no dejemos de caminar juntos con decisión y voluntad en lograr no solo la hoja de ruta sino los acuerdos que tanto necesita nuestro país. Es nuestra responsabilidad y obligación hacerlo y no podemos dejar de trabajar por ello.

Miembro gubernamental, Suecia - Interviniendo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y la República de Moldova**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y del Espacio Económico Europeo. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales tales como el derecho de sindicación y la libertad sindical. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Deseamos recordar el compromiso asumido por Guatemala en el marco del capítulo sobre comercio y desarrollo sostenible del Acuerdo de Asociación Unión Europea-América Central de aplicar efectivamente, en la legislación y en la práctica, los convenios fundamentales de la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros siguen muy de cerca la situación en Guatemala. Reiteramos nuestra profunda preocupación por la situación de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y observamos una persistente falta de progresos en las reformas. Nos hacemos plenamente eco de la gran preocupación de la Comisión de Expertos por las alegaciones de un nuevo caso de asesinato y otros actos de violencia antisindical cometidos en 2022, la persistencia de un alto grado de impunidad y la debilidad de las medidas de protección. Acogemos con agrado la intención del Gobierno de continuar con la aplicación de la hoja de ruta adoptada en octubre de 2013. Sin embargo, subrayamos que es necesario intensificar los esfuerzos para aplicar plenamente la hoja de ruta en consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con la serie de acciones prioritarias identificadas por la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI, emprendida en septiembre de 2022. Es de suma importancia que los nuevos esfuerzos se traduzcan en progresos tangibles en la aplicación del Convenio.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan los persistentes y graves actos de violencia generalizada, la violencia contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, incluidos los asesinatos y las agresiones físicas, y la cultura de impunidad que prevalece. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que investigue todos los actos de violencia contra dirigentes y miembros sindicales, con el fin de determinar responsabilidades y castigar, tanto a los autores como a los instigadores de estos actos, teniendo plenamente en cuenta en las investigaciones las actividades sindicales de las víctimas.

En consonancia con la Comisión de Expertos, seguimos tomando nota con preocupación de las dificultades para esclarecer los casos de asesinatos cometidos hace mucho tiempo y otros actos de violencia antisindical. Es lamentable que la mayoría de los asesinatos de sindicalistas aún no hayan dado lugar a condenas y que haya sido escasa la información proporcionada sobre la identificación y el castigo de los instigadores de dichos crímenes. Instamos al Gobierno a que refuerce los mecanismos de prevención, protección y respuesta

en relación con las amenazas y los ataques contra dirigentes y activistas sindicales. De lo contrario, es probable que esta situación continúe y que incluso empeore.

A pesar de los numerosos llamamientos de la Comisión de la Conferencia, el Gobierno todavía no ha introducido las enmiendas necesarias en varios artículos del Código del Trabajo y del Código Penal para garantizar la aplicación del Convenio. Tomamos nota con preocupación de los continuos desafíos relacionados con el proceso de registro de sindicatos, los criterios para ejercer como dirigente sindical, los obstáculos al derecho de huelga y las limitaciones a la libertad sindical en el sector público.

Instamos nuevamente al Gobierno a adoptar, sin demora, las reformas que fueron sometidas por consenso tripartito al Congreso de la República y a avanzar en la revisión de la legislación relativa a los sindicatos sectoriales y a las condiciones para la votación de la huelga.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguiremos supervisando y analizando la situación y comprometidos con nuestra estrecha cooperación y asociación con Guatemala en el cumplimiento de todas sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT, centrándonos específicamente en convenios fundamentales como el presente convenio.

La Unión Europea reafirma su compromiso de seguir cooperando con Guatemala a través del programa de asistencia técnica en curso, financiado por la Unión Europea y ejecutado por la OIT. Se mantendrá una estrecha cooperación con la OIT y los mandantes tripartitos nacionales para alcanzar los objetivos de este programa de asistencia técnica.

Miembro gubernamental, Colombia, interviniendo en nombre de una mayoría significativa de países de América latina y el Caribe - Agradecemos la información que el Gobierno de Guatemala ha tenido a bien presentar el día de hoy ante relativa a la aplicación del Convenio Recordamos que el Gobierno guatemalteco debe presentar información sobre este mismo convenio ante el Consejo de Administración en sus reuniones de octubre-noviembre por los tres años de duración del Programa de Cooperación Técnica titulado «Fortalecimiento de la Comisión nacional tripartita de relaciones laborales y libertad sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo», para el cual se pidió financiación según la decisión (GB.340/INS/10), adoptada en octubre-noviembre de 2020.

Reconocemos el llamado del Gobierno de Guatemala hecho durante la presentación del primer y segundo informe anual sobre la aplicación de dicho programa a otros donantes para contribuir financiera y técnicamente a fortalecer los recursos y esfuerzos nacionales destinados a implementar el programa de cooperación técnica. Las acciones que se refirieron hoy ante esta comisión han sido financiadas con fondos propios del Gobierno y con fondos ubicados por la Oficina, provenientes de otros programas.

Una mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe reconoce el compromiso de los mandantes guatemaltecos con el fortalecimiento de los procesos de negociación y consecución de acuerdos en el seno de la CNTRL y sus subcomisiones, priorizando el diálogo social y el respeto a las normas internacionales del trabajo.

Animamos a las autoridades de los tres poderes del Estado de Guatemala a continuar sus esfuerzos, compromisos y avances de la hoja de ruta, para consolidar el diálogo social, la labor desempeñada hasta ahora por la CNTRL y garantizar la aplicación del Convenio

Una mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe considera que nuevamente el Gobierno de Guatemala es objeto de examen en varios espacios del sistema de control de normas de esta casa. La aplicación simultánea de mecanismos para tratar las

mismas alegaciones relativas a un país podría debilitar el funcionamiento de los órganos de control de la Organización.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, el Grupo de los Empleadores rechaza decididamente todos los actos de violencia antisindical. Lamentamos profundamente las muertes denunciadas en los casos objeto de análisis. Sobre el particular, es importante resaltar que, a partir del año 2020, se acordó que Guatemala contaría con un programa de asistencia técnica que ayudaría a hacer seguimiento a la hoja de ruta.

Efectivamente, esa asistencia técnica ha dado frutos, y aunque siempre es deseable tener mejores resultados y contar con mayores recursos, sin duda es evidente que se han generado logros en materia de investigación y sanción en los casos de homicidios de personas del movimiento sindical. Estos logros se han traducido en estrategias de prevención de nuevas conductas delictivas de carácter antisindical.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos se refiere a la impunidad en cuanto a la resolución y condena en los casos analizados en Guatemala. Frente a este tema, consideramos que la Comisión no debería considerar que la justicia solo opera cuando se producen sentencias condenatorias; también existe el desistimiento, la preclusión, el archivo de la investigación y la absolución, como formas de justicia, si se entiende por esta «la garantía que tienen los ciudadanos de obtener respuestas razonables y oportunas de las autoridades independientes, en relación con los hechos denunciados».

Es por lo anterior que vemos de manera positiva que se haya mejorado en materia de investigaciones, juicios y órdenes de captura por parte del Ministerio Público y el Poder Judicial. Recalamos que los órganos judiciales guatemaltecos son autónomos e independientes y hoy cuentan con mayor capacidad y conocimiento técnico en comparación con años anteriores. Son estos órganos, y no el Gobierno ni los empleadores, quienes han llevado a cabo las investigaciones pertinentes, las cuales han concluido que algunos casos responden a otras formas y dinámicas de violencia.

En tercer lugar, sobre el diálogo social en Guatemala, con el acompañamiento de la OIT, se ha profundizado en la construcción del diálogo tripartito. El tripartismo se ha consolidado mediante la realización de reuniones permanentes de la CNTRLLS; así como en diferentes instancias del Ministerio Público. En estos espacios participan de forma permanente representantes de organizaciones sindicales y empleadores.

Es necesario observar, además, que recientemente el Gobierno de Guatemala presentó ante el legislador un proyecto de reforma normativa que había sido consultado con interlocutores sociales para ajustar la legislación conforme a estándares internacionales.

En este sentido, consideramos que el Gobierno no puede garantizar, al menos no en tan poco tiempo, resultados que no dependen del Poder Ejecutivo sino de una órgano democrático, autónomo e independiente como lo es el Congreso de la República de Guatemala.

Finalmente, invitamos al Gobierno, trabajadores y empleadores a seguir transitando por el camino del diálogo social y de la negociación, que es, en definitiva, el de la reconciliación.

Miembro trabajador, Colombia - La violencia antisindical de Guatemala ha persistido a través de los años y, de acuerdo con los últimos informes, esta situación ha aumentado significativamente, lo que se comprueba con el reciente homicidio del compañero Sr. Hugo Eduardo Romero, quien se desempeñaba como secretario de conflictos del sindicato obrero

en una empresa portuaria, hecho que fue objeto de pronunciamiento en el Informe de la Comisión de Expertos en 2022.

Este asesinato se suma a los más de 100 casos de compañeros sindicalistas guatemaltecos víctimas de la violación antisindical que han quedado en la impunidad.

En su informe, la Comisión de Expertos le solicitó al Gobierno la investigación, sin demora, de todos los actos de violencia en contra de dirigentes sindicales por el ejercicio de su actividad, así como en proporcionar protección eficaz a los dirigentes sindicales que se encuentran en situación de riesgo.

Sin embargo, y pese a que el Gobierno informara en sus memorias sobre los avances de los procesos judiciales de los homicidios de nuestros compañeros, sobre el aumento significativo del presupuesto a la fiscalía especializada en estos delitos y sobre el programa de protección, lo cierto es que estas medidas no han sido suficientes para garantizar el debido ejercicio del derecho de libertad de asociación.

Al respecto, vale la pena destacar lo que recordó Comisión de Expertos en el informe sobre el principio de libertad sindical en relación a este caso: «los derechos sindicales solo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de toda índole contra sindicalistas y que incumbe al Gobierno garantizar el respeto de este principio».

Por lo anterior, instamos al Gobierno guatemalteco a cumplir con este mandato, garantizando el libre ejercicio del derecho de asociación y esclareciendo a través de las autoridades competentes los homicidios, tanto antiguos como los más recientes, de dirigentes sindicales que han sido víctimas de actos de violencia, para que exista una efectiva justicia para sus familias y el movimiento sindical guatemalteco.

En este marco, y en aras de evitar cualquier nuevo acto de violencia antisindical, instamos al Gobierno a brindar una protección adecuada a todos los dirigentes sindicales y a dar un nuevo impulso para el cumplimiento de la hoja de ruta aprobada en 2013.

Miembro empleador, Honduras - Nos vuelve a extrañar que en el presente año se vuelva a llamar a Guatemala a revisión por el Convenio, ya que como se conoce en esta sala, desde el año 2020 se le asignó a este país un programa de asistencia técnica y el propio Consejo de Administración pidió un seguimiento de dicho programa y una evaluación de los indicadores de la hoja de ruta.

Sin perjuicio de lo anterior, podemos expresar que: 1) lamentamos la violencia generalizada en Guatemala, ya que lo sufren todos los guatemaltecos, pero hemos visto los avances de la intervención progresiva y sostenible del Ministerio Público para la investigación y el castigo de las muertes que se han señalado; 2) hemos visto los avances en el cumplimiento de la hoja de ruta gracias al diálogo social y el tripartismo, pero es importante volver a señalar que deben de participar todos los sectores para ver los avances y el éxito de la hoja de ruta; se ve, por tanto, con agrado, la reinstalación judicial de los trabajadores guatemaltecos en los puestos de trabajo, y 3) hemos visto el avance en la discusión de la reforma de la legislación, el cual toma tiempo y mucha discusión, pero consideramos que va por buen camino y por ello instamos a los sectores a mantener el diálogo social para lograr la aprobación de esa legislación con el apoyo de la OIT.

Hacemos un llamado a todos los sectores a que sigan con fe y esperanza, con el apoyo de la OIT, para el avance efectivo de la hoja de ruta y mantener el diálogo social tripartito para mantener la paz social de Guatemala. Solo pedimos a esta comisión que demos un apoyo a los sectores para lograr lo planteado en esa hoja de ruta aceptada de manera tripartita.

Miembro trabajador, Perú - Vemos en el caso de Guatemala una situación muy grave, que han venido denunciando durante años los dirigentes sindicales, sin encontrar solución efectiva por parte de las autoridades de su país y que ahora han reiterado en esta comisión los miembros de la delegación sindical de dicho país.

La justicia que tarda no es justicia. Preocupa la falta de voluntad del Gobierno para garantizar la seguridad y la vida de los y las sindicalistas, quienes vienen siendo objeto de vulneración de su derecho humano a la vida y su derecho humano al libre ejercicio de la libertad sindical. Todo indica que continúan los crímenes y las amenazas contra la vida de sindicalistas sin la acción oportuna del Estado a través de sus instituciones tutelares. Al atentarse contra la vida de los dirigentes sindicales de Guatemala, sin una acción eficaz del Gobierno, se vulnera de forma grave el Convenio, así como la misma Declaración Universal de Derechos Humanos.

Con la impunidad se genera un duro golpe a la masa trabajadora afiliada, quienes comienzan a percibir que, por ejercer el derecho de libertad sindical, tu vida estará en riesgo permanentemente, y esto afecta al propio desempeño de las funciones sindicales de llevar adelante una gestión en beneficio de la clase trabajadora. Consideramos, asimismo, grave estos hechos, porque, a pesar de las innumerables oportunidades en que las instituciones tutelares en el seno de la OIT han denunciado estos crímenes y la falta de acción oportuna de las autoridades, estas conclusiones y recomendaciones no han sido tomadas en cuenta.

Con las elecciones que se desarrollarán en pocos días en Guatemala y la toma de mando de nuevas autoridades, instamos a la Comisión para que remita comunicación oficial anunciando la visita de una comisión de encuesta que ha invocado la delegación sindical y que nosotros respaldamos.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza está preocupada por el clima de violencia y represión contra los sindicalistas reinante en Guatemala. Las amenazas y los actos de violencia de los que son objeto los representantes de las organizaciones de trabajadores constituyen graves vulneraciones de los derechos fundamentales reconocidos por el Convenio. Suiza condena estos actos y recuerda que los trabajadores deben poder ejercer sus derechos sindicales sin sufrir daños físicos o psicológicos. Suiza ha tomado nota del aumento del presupuesto asignado a la fiscalía especializada en delitos contra el personal judicial y los sindicalistas. Deseamos subrayar la importancia del acceso a una justicia independiente y libre de toda restricción.

Suiza recuerda también que los trabajadores deben poder asociarse libremente, sin que este proceso se vea obstaculizado. En este sentido, pedimos al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar plenamente el derecho de asociación.

El Gobierno de Suiza toma nota de la información proporcionada por Guatemala, en particular del fortalecimiento de las medidas de prevención y protección frente a la violencia antisindical, así como del aumento de las investigaciones y decisiones judiciales sobre casos relacionados con la muerte de representantes sindicales. Alentamos al Gobierno de Guatemala a proseguir y redoblar sus esfuerzos para garantizar la seguridad de los sindicalistas al ejercer sus derechos. Suiza expresa su esperanza de que el Gobierno lleve a cabo las acciones prioritarias identificadas por la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI para asegurar la aplicación, en la legislación y la práctica, del Convenio.

Miembro empleadora, Costa Rica - En este momento consideramos relevante apoyar y resaltar los aciertos que el Gobierno de Guatemala, de la mano del diálogo social, ha logrado.

Como ya hemos indicado antes, sabemos que esta herramienta tiene como consecuencia resultados exitosos que permiten solucionar temas de índole laboral, social y económico. Guatemala ha logrado encontrar soluciones prácticas y reales para la problemática que se le presenta, siguiendo a su vez las sugerencias de la Comisión de Expertos y el Consejo de Administración de la OIT.

Resaltamos las acciones legislativas que el Gobierno de Guatemala ha impulsado a lo largo de estos últimos años, tales como, en primer lugar, la solicitud de la CNTRLLS de la creación de dicho espacio mediante ley, lo cual debe considerarse como un gran avance. En segundo lugar, por seguir la recomendación derivada de la misión en conjunto de la OIT, la OIE y la CSI, y, en tercer lugar, porque el fortalecer una instancia tripartita mediante una ley de la República, cuya finalidad es ser un espacio de diálogo que trabaja para promover el cumplimiento de los compromisos internacionales garantiza su sostenibilidad en el tiempo y le otorga seguridad jurídica. Esta comisión, a su vez, se encuentra integrada por tres Subcomisiones que han logrado grandes avances en la materia, la Subcomisión de cumplimiento de la hoja de ruta, la Subcomisión de mediación y resolución de conflictos y la Subcomisión de legislación y política laboral. En cuarto lugar, está la discusión de la reforma legislativa en materia de sindicato de sector y negociación sectorial. De conformidad con los acuerdos tripartitos de marzo y agosto de 2018 considerando lo establecido por el Convenio y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), esta es información que el Gobierno ha estado orientando conforme a la solicitud que se le realizó.

Es con este tipo de medidas tomadas con los interlocutores sociales a través del diálogo social y con asistencia técnica de la OIT, se espera alcanzar la armonización entre la legislación nacional y la internacional, logrando además fortalecer la institucionalidad de la CNTRLLS.

Resaltamos los avances en la reforma a la legislación ya que son positivos, dan seguridad jurídica a todas las partes y poseen apoyo de los sectores. Sabemos que hacer cambios al ordenamiento jurídico especialmente si se trata de leyes es un proceso lento que requiere mucho diálogo, propuestas, acuerdos y soluciones para un bien mayor; sin embargo, es mejor hacerlo despacio y correctamente, ya que crear leyes con el único objetivo de buscar una solución fácil y rápida a problemas sumamente delicados, crea el riesgo de crear normas que no tienen una aplicación práctica.

Instamos al Gobierno de Guatemala a continuar con todas las acciones que ha realizado hasta el momento de buena fe y con voluntad, de la mano de una de las herramientas más importantes para lograr avances reales que se mantengan en el tiempo: el diálogo social.

Miembro gubernamental, Canadá - La libertad sindical, tal como se ha ideado y concebido en el Convenio, solo puede ejercerse eficazmente en un clima exento de violencia, intimidación o amenazas de cualquier tipo.

Corresponde a los Gobiernos garantizar el respeto de este principio. Sin embargo, durante más de quince años, la Comisión de Expertos, el Consejo de Administración y esta comisión han examinado alegatos relativos a graves actos de violencia contra dirigentes sindicales en Guatemala, incluso asesinatos de dirigentes sindicales.

Si bien agradecemos al Gobierno la nueva información proporcionada a la Comisión, deseamos reiterar que todos los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sociales deben investigarse seriamente y que, en su caso, debe sancionarse a sus autores, con objeto de poner fin al clima de impunidad en Guatemala y garantizar una protección real de los trabajadores y sus representantes.

El Canadá valora los resultados de la misión conjunta dirigida por la OIT, la OIE y la CSI para dar seguimiento a la hoja de ruta aprobada por el Gobierno de Guatemala en 2013. El Canadá señala que esta misión ha dado un nuevo impulso a la hoja de ruta, especialmente con respecto a la reforma de la legislación laboral recomendada por la Comisión de Expertos desde hace más de un decenio.

Si bien reconoce los esfuerzos del Gobierno y de los interlocutores sociales en los últimos años, sigue siendo evidente que queda mucho por hacer, en particular para poner fin a la impunidad y la violencia contra los líderes sindicales.

El Canadá pide al Gobierno guatemalteco que dé prioridad a la protección efectiva de todos los dirigentes sindicales y trabajadores en situación de riesgo y continúe trabajando en este ámbito, con el fin de prevenir todo acto de violencia antisindical; luchando por la consecución de avances tangibles en la revisión de la legislación relativa a los sindicatos sectoriales y las condiciones de votación de una huelga; y velando, finalmente, por la puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre el derecho a la libertad de asociación desarrolladas en consulta con los interlocutores sociales.

Asimismo, el Canadá pide una protección eficaz de los dirigentes sindicales y alienta firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para llevar ante la justicia a los autores de delitos contra dirigentes sindicales lo antes posible y de conformidad con los principios del Estado de derecho.

Animamos con encarecimiento al Gobierno de Guatemala a que siga colaborando estrechamente con la OIT y a que solicite su asistencia técnica cuando sea necesario.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela - Hemos tomado nota y recibido información por parte del delegado de los trabajadores de Guatemala sobre las observaciones presentadas por el bloque autónomo global de los trabajadores de ese país en cuanto a el reiterado incumplimiento de la hoja de ruta y el acuerdo tripartito suscrito por parte del Gobierno de Guatemala, el sector de los empleadores y los trabajadores sobre los Convenios núms. 87, 98 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En este sentido la delegación de trabajadores de la Central Bolivariana Socialista de los Trabajadores (CBST) de la República Bolivariana de Venezuela, quiere solicitar que se aceleren las acciones por parte de la OIT para continuar con el programa de asistencia y cooperación técnica y avanzar en la hoja de ruta. Es importante mencionar que, a pesar de los esfuerzos realizados por la Oficina de la OIT, desde que se suscribió el acuerdo tripartito, los hechos que lo motivaron se han incrementado exponencialmente. Van más de 100 asesinatos de dirigentes sindicales que no han sido aclarados por las autoridades de Guatemala. Han aumentado también las amenazas a los dirigentes sindicales y a algunos miembros de la CNTRL. Los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela nos solidarizamos con los trabajadores de Guatemala y solicitamos a la OIT acciones contundentes a través de una comisión de encuesta para poner freno a esta grave situación.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Esta es la segunda vez que la Comisión de la Conferencia discute el cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Guatemala desde que se archivó el procedimiento de queja de larga data presentado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT ante el Consejo de Administración de noviembre de 2018. Agradecemos al Gobierno por proporcionar información adicional a esta comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos y a la discusión del año pasado.

El Gobierno informa sobre diversas medidas que ha adoptado para abordar cuestiones y recomendaciones persistentes, en particular los esfuerzos para aplicar la hoja de ruta de 2013, el acuerdo tripartito de marzo de 2018 y el seguimiento de la misión conjunta tripartita de septiembre de 2022 al país.

Tomamos nota de que el Gobierno informa de un aumento significativo del presupuesto asignado a la Fiscalía Especial de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas, de la coordinación continua con el Ministerio Público para proporcionar medidas de protección a los sindicalistas en situación de riesgo, y de la puesta en marcha de procedimientos mejorados para la expedición de credenciales sindicales. Acogemos con agrado estas medidas como pasos iniciales y parciales.

Al mismo tiempo, seguimos sumamente preocupados por la falta de progresos en cuestiones y recomendaciones clave. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos expresa su preocupación por la persistencia, en la legislación y en la práctica, de graves violaciones del Convenio. La Comisión de Expertos lamenta que, desde 2005, esté examinando alegaciones de graves actos de violencia contra dirigentes y miembros sindicales, incluidos numerosos asesinatos y situaciones de impunidad.

La Comisión de Expertos también toma nota de la falta de progresos en las enmiendas legislativas necesarias para eliminar los obstáculos al derecho de huelga de los trabajadores, facilitar la creación de sindicatos sectoriales y permitir que los trabajadores no guatemaltecos puedan ser elegidos dirigentes sindicales, entre otros.

Pedimos al Gobierno que aplique plenamente todas las recomendaciones pendientes de los diversos órganos de control de la OIT. A tal fin, instamos a que se tomen medidas inmediatas y eficaces para: mejorar los procesos de investigación y aumentar los procesamientos de los responsables de actos de violencia y asesinatos contra sindicalistas; reconocer las amenazas, la intimidación y el acoso contra sindicalistas como actos de violencia; crear un entorno seguro y propicio que permita a todos los trabajadores ejercer libremente sus derechos, incluyendo el fortalecimiento de los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores; adoptar una legislación que armonice con las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical y derecho de negociación colectiva, incluida la institucionalización de la CNTRLLS, y hacer efectiva la decisión sobre el derecho de huelga que se alcanzó por consenso tripartito; seguir mejorando el sistema de registro de sindicatos y convenios colectivos; y garantizar que se apliquen sin demora las medidas de reparación tras despidos antisindicales o represalias.

Esto requerirá que el Gobierno dote a la inspección de trabajo de recursos adicionales para operar eficazmente en todas las regiones del país, especialmente en los sectores de la agricultura y la maquila, donde persisten las violaciones de la legislación laboral relacionadas con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Los Estados Unidos siguen muy comprometidos en su trabajo con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente en Guatemala, incluso a través del plan de trabajo conjunto del Departamento de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), así como mediante proyectos financiados por el Departamento de Trabajo para ayudar a mejorar la aplicación de la legislación laboral. También instamos al Gobierno a seguir trabajando en estrecha cooperación con la OIT, los interlocutores sociales y otros socios pertinentes.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia - De manera recurrente, esta comisión ha venido tratando desde el año 2000 la discusión del caso de Guatemala por el

incumplimiento del Convenio. En tal contexto, debe considerarse por descontado y que resulta absolutamente inaceptable que puedan existir asesinatos y por supuesto quienes fueran responsables de tales y delictuosos hechos deben ser sancionados con todo el rigor de la ley.

Sin embargo, es también evidente que este tipo de hechos tan sensibles debe motivar una política integral de prevención para evitar cualquier forma de delito, lo que no solamente pasa por establecer el número de sentencias condenatorias que se hubieran emitido, sino que debe atacarse el origen y el fondo del problema determinando las causas que hubieran podido originar estos hechos. En ese marco, existen indicadores que permiten evidenciar que Guatemala tiene importantes avances en la opción de medidas que buscan otorgar mayor protección a la dirigencia sindical. Siendo muestra de ello la existencia de instancias especializadas en la protección de los dirigentes sindicales, no solo a nivel de la Fiscalía para fines investigativos, sino también para efectos de prevención y protección a través del Ministerio de Gobierno, medidas que no son habituales en otros países, pero que se entiende que fueron desarrolladas en Guatemala precisamente para poder responder a la necesidad de avanzar en la lucha contra los actos delictivos en contra de la dirigencia sindical.

Debemos ser conscientes de que, si bien sería idóneo, no existe una fórmula mágica para acabar de un día para otro con la delincuencia en general, sino que, por el contrario, sería el contrario el resultado de un proceso que, en su mayoría, comprende un largo periodo de tiempo hasta promover la concienciación de toda la población.

Estoy seguro de que todos deseamos que Guatemala pueda alcanzar todos los objetivos que se han planteado en este tema. Por todo lo dicho, debemos alentar para que las autoridades de Guatemala y todos sus actores puedan continuar con los avances que se han venido haciendo en la lucha contra todos los actos delictivos que originaron las reiteradas observaciones a la forma de aplicación del Convenio.

Miembro Trabajador, España - Intervengo también en nombre de la Federación Nacional de Sindicatos (FNV) de los Países Bajos y la Central Nacional de Sindicatos (TUC) del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Guatemala es, lamentablemente, un caso recurrente en las últimas décadas en esta comisión. Como se ha mencionado aquí por todas las partes, los asesinatos de sindicalistas son el punto culminante del contexto antisindical en Guatemala, cuyo fondo es la ausencia de libertad sindical. Como bien recoge el Informe de la Comisión de Expertos, las violaciones a la libertad sindical en Guatemala abarcan una amplia gama de situaciones además de la violencia y los altos niveles de impunidad. Voy a centrarme en uno de estos aspectos, que es la falta de cumplimiento de las ordenes de reinstalación.

La misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI del pasado año confirmó la existencia de una conjunción de factores legales, institucionales y prácticos que obstaculizan el efectivo funcionamiento de la justicia en materia de discriminación antisindical en general, y en el cumplimiento de las órdenes de reinstalación, en particular.

Por su parte, tras la discusión del caso de Guatemala del pasado año, la Comisión de Expertos fue enfática respecto de la situación comprobada del contexto antisindical en el país, deplorando y lamentando no solo la violencia e impunidad, sino también pidiendo al Gobierno de Guatemala que tomara medidas para «garantizar que las decisiones judiciales de reincorporación al empleo tras los despidos antisindicales se ejecuten sin demora»; pero, la situación en Guatemala sigue sin mejorar, existen incluso casos en que los trabajadores continúan esperando la reinstalación en sus puestos de trabajo después de casi cinco años de ser dictada la disposición. El incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación es una

práctica llevada a cabo tanto en el sector privado como en el público, especialmente, por parte de los gobiernos locales.

Quiero recordar que este asunto de la reinstalación forma parte de la hoja de ruta presentada por el Gobierno de Guatemala tras consultas con los interlocutores sociales y bajo el auspicio de la OIT.

Precisamente, el punto 7 de la hoja de ruta refiere que «es importante y urgente que las sentencias de los tribunales laborales sean cumplidas y ejecutadas» y entre las acciones que contemplaba la hoja de ruta se incluye que la unidad de verificación de reinstalaciones debería garantizar el cumplimiento de las sentencias. El plazo que la hoja de ruta establecía para esta acción era de 60 días; han pasado esos 60 días; en realidad, aproximadamente, han pasado 4 000 días.

Los sindicalistas de Guatemala, conviviendo con la violencia y la impunidad que ya es cotidiana, han demostrado un admirable compromiso con la búsqueda de soluciones para garantizar el cumplimiento del Convenio; pero, lamentablemente, resulta evidente la falta de compromiso del Gobierno guatemalteco con la cuestión del cumplimiento y ejecución de las sentencias de reinstalación.

Por estas razones, pedimos a la Comisión que inste con la mayor de las exigencias al Gobierno de Guatemala a cumplir con lo dispuesto en el Convenio.

Por último, quiero recordar que la última vez que tuvimos la ocasión de hablar con el compañero y amigo Sr. Carlos Macilla, nos hablaba de las amenazas recibidas por él y por su familia. En su recuerdo y por el ejemplo que nos dio.

Miembro gubernamental, República Dominicana - Saludamos los esfuerzos gubernamentales hoy apoyados por el Ministerio Público, para el cumplimiento del Convenio, e instamos a que continúe redoblando los esfuerzos hasta alcanzar a cumplir con la aplicación total del Convenio.

Miembro trabajadora, República de Corea - Guatemala y Corea celebraron el año pasado sesenta años de relaciones diplomáticas. Guatemala es el mayor mercado de productos coreanos en Centroamérica y la industria textil representa alrededor del 80 por ciento de las inversiones surcoreanas en Guatemala. Alrededor de 150 fábricas textiles y de confección son propiedad de coreanos. Pero es precisamente este sector el que ha sido testigo de algunas de las violaciones más graves contra trabajadores y sindicalistas. En 2015, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y las ONG coreanas de derechos humanos realizaron conjuntamente una investigación de campo sobre las violaciones de los derechos humanos y de los derechos sindicales en Guatemala. En aquel momento, se denunciaron numerosas violaciones, como el impago de salarios o el pago por debajo del salario mínimo, el impago de las cotizaciones a la seguridad social tras descontárselas a los trabajadores, la obligación de trabajar durante largas jornadas y las malas condiciones sanitarias. En algunos casos, los propietarios han cerrado sus fábricas, las han reabierto con distintos nombres y han llevado a cabo despidos masivos como medio de eludir las responsabilidades legales con sus trabajadores. Sin embargo, como se ve en el Informe de la Comisión de Expertos, estas violaciones de la ley y la vulneración de los derechos de los trabajadores, son realmente persistentes hasta hoy, incluso en las fábricas de confección de propiedad coreana. En abril de este año, cuando 300 trabajadores de una fábrica de propiedad coreana intentaron organizar un sindicato, la dirección inició una campaña antisindical y una caza de brujas para encontrar a los trabajadores que expresaron sus problemas a la hora de constituir un sindicato. En otra fábrica, donde 40 miembros y dirigentes sindicales fueron despedidos en 2013 y siguen sin ser

readmitidos, la dirección se negó a firmar un convenio colectivo, a pesar de una orden judicial de un tribunal de arbitraje por la que se obligaba a la empresa a finalizar o aplicar el convenio. Otro ejemplo: cuando los trabajadores constituyeron un nuevo sindicato en 2022, y la empresa se negó a conceder el permiso sindical, a pesar de que está garantizado por la ley. El resultado es que, como ha sido ampliamente notificado por la Comisión de Expertos, la tasa de sindicalización en el sector es inferior al 1 por ciento y solo se ha conocido un convenio colectivo en el sector de la maquila en los últimos años. El Gobierno debe cumplir, sin demora, su compromiso con la OIT de eliminar todos los obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales y de la negociación colectiva en el sector de la maquila e intensificar las iniciativas para la promoción efectiva de estos derechos.

Miembro empleador, Panamá - Tal como expresó el señor Ministro de la República de Guatemala, este es un asunto que hemos venido abordando desde tiempo atrás, por lo que es un caso en seguimiento con avances significativos que no podemos dejar de reconocer. En ese sentido, el Gobierno ha expresado de manera clara que lamenta la muerte que ha ocurrido producto de la violencia generalizada en el país. Esa violencia generalizada no solo la han sufrido los sindicalistas sino también empresarios y la población en general.

Dentro de esta situación hemos visto los avances progresivos y sostenidos reportados por el Ministerio Público en la investigación de los casos denunciados. Y en base a esas investigaciones el Ministerio Público ha dictado, en 2020, 25 sentencias; en 2021, 28 sentencias, y entre 2022 a febrero de 2023, ha dictado 37 sentencias. Es importante destacar que la República de Guatemala constituye en un Estado de derecho, donde todos están sometidos a la Constitución y la ley. En ese sentido, el Ministerio Público tiene libertad para investigar todos los casos que ocurran en el país.

Del mismo modo, los procesos jurisdiccionales se han llevado bajo el principio del debido proceso, donde todas las partes tienen libertad e igualdad probatoria y de contradictorio. Todas las sentencias dictadas han sido proferidas en base a los principios de independencia judicial, de modo que han sido dictadas por tribunal competente, en base a las pruebas, y con fundamento en la ley. Estamos seguros de que la Comisión de Expertos no busca que el órgano ejecutivo influya en los casos que investiga el Ministerio Público. Ni que el órgano Judicial juzgue a favor o en contra. Eso sería romper el principio de separación de poderes, fundamental para el Estado de derecho y la vida en sociedad.

El Gobierno ha demostrado aquí con la presencia del Ministerio Público, de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, que ha hecho avances significativos, por lo que este caso es un caso en progreso y consideramos que así debe ser reflejado en las conclusiones.

Miembro trabajador, Botswana - Hablo en nombre de los trabajadores de Botswana y el Grupo Sindical de la Commonwealth se suma a esta declaración. Según el Índice de los Derechos de los Trabajadores de la CSI, el clima de violencia contra los sindicalistas le ha valido a Guatemala la infame distinción de ser el país más peligroso del mundo para los sindicalistas. Las repercusiones del clima de violencia contra los sindicalistas en Guatemala se extienden mucho más allá de sus fronteras. De hecho, el mundo está observando, y la comunidad internacional es muy consciente de las atrocidades que tienen lugar en Guatemala. Incluso en Botswana, un país situado a miles de kilómetros de distancia, la difícil situación de los sindicalistas guatemaltecos no ha pasado desapercibida. Las noticias sobre la violencia, la intimidación y la denegación de los derechos básicos de los trabajadores resuenan en toda la comunidad mundial, recordándonos la urgencia de abordar esta cuestión acuciante. Se trata

de un clima en el que expresar la disidencia, defender mejores condiciones de trabajo y luchar por los derechos de los trabajadores puede acarrear acoso, amenazas y, a menudo, la muerte.

Además, debemos destacar las reiteradas violaciones del Convenio por parte de Guatemala. Cada año nos enteramos de las graves violaciones señaladas por la Comisión de Expertos y esta comisión. Al atacar a los sindicalistas y someterlos a la violencia, Guatemala ignora de manera flagrante los principios consagrados en el Convenio. No solo es un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del derecho internacional, sino también una traición a los trabajadores que luchan por una sociedad justa e igualitaria. Pedimos al Gobierno guatemalteco que tome medidas inmediatas y eficaces para proteger a los sindicalistas, investigar y procesar a los responsables de la violencia y la intimidación, y crear un entorno en el que los derechos de los trabajadores puedan ejercerse sin miedo. Por último, el Gobierno debe cumplir su compromiso de aplicar plenamente la hoja de ruta de la OIT, introduciendo salvaguardias y mecanismos que protejan los derechos de los trabajadores, promuevan el diálogo y fomenten una cultura de respeto a los sindicatos.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Una vez más, esta comisión está discutiendo el continuo y flagrante incumplimiento del Convenio por Guatemala. A pesar de décadas de compromiso de los mecanismos de control de la OIT, de los proyectos de asistencia técnica y del compromiso bilateral de varios Estados Miembros, los guatemaltecos continúan poniendo en riesgo sus vidas y medios de subsistencia por apoyar a los sindicatos. En agosto de 2022, Hugo Eduardo Gamero González, de 45 años, secretario de conflictos del Sindicato Nacional de Trabajadores Portuarios, fue asesinado en un tiroteo selectivo. Como se ha indicado, es solo el último de los más de 100 sindicalistas asesinados desde 2005. Más allá de la cuestión relativa a la violencia, el Gobierno de Guatemala aún no ha adoptado las reformas legislativas señaladas por la Comisión de Expertos para abordar los obstáculos a la constitución de sindicatos sectoriales y garantizar el derecho de huelga a los trabajadores del sector público.

Además, los despidos antisindicales en los sectores público y privado siguen siendo un grave problema. En los raros casos en los que se mantienen las órdenes judiciales de reincorporación, los empresarios las ignoran sistemáticamente sin consecuencias. Acogemos con agrado el renovado interés en completar la hoja de ruta establecida que surgió de la misión conjunta OIT-OIE-CSI de 2022. Sin embargo, también advertimos que en los últimos veinte años hemos visto a sucesivos Gobiernos guatemaltecos comprometerse con una serie de hojas de ruta y planes de acción que finalmente no se cumplieron. En consecuencia, la responsabilidad debe recaer directamente en el Gobierno para demostrar por qué esta vez será diferente. Para concluir, instamos a esta comisión a adoptar conclusiones y recomendaciones firmes que exijan al Gobierno la demostración de progresos tangibles y a garantizar el derecho de libertad sindical de los trabajadores en Guatemala.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y de las siete organizaciones sindicales de los servicios públicos de Guatemala afiliadas a la ISP. El caso de Guatemala es —como ya lo mencionaron otros intervinientes— un caso recurrente en esta comisión, en el que se han venido discutiendo severas violaciones de la libertad y los derechos humanos. Reclamamos que no han sido debidamente atendidos, acompañados ni resueltos por los distintos Gobiernos de Guatemala en los últimos años.

Por el contrario, desde que el 3 de diciembre de 2019 fuera expulsada del país la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala, ha habido una involución, y desde entonces todo ha sido aún más cuesta arriba para la clase trabajadora y el pueblo en general. A las condiciones de pobreza y migración extremas le debemos añadir la persecución tanto a los

medios independientes que informan sobre la realidad nacional y la corrupción, así como a los pocos jueces y fiscales que en su momento se han atrevido a dictar sentencias contra los que siembran el terror y se consideran dueños del país.

Todos los dirigentes de las organizaciones afiliadas a la ISP han venido denunciando en los últimos años casos de amenazas, acoso, despidos, cancelación arbitraria de convenios colectivos, campañas mediáticas en su contra y —cuando todo esto no ha funcionado— procesos penales fabricados con el objeto de dismantelar las organizaciones e intimidar a los trabajadores que luchan por los derechos de los trabajadores y denuncian casos de corrupción.

Los Gobiernos de turno nunca han cumplido —y nunca han tenido la intención de cumplir— con la hoja de ruta con la que la OIT les benefició para desactivar la comisión de encuesta. Si bien en su momento celebramos la audacia de la Organización para buscar mecanismos alternativos que posibiliten el cumplimiento de los convenios de la OIT, hoy lamentamos el tiempo perdido y, sobre todo, haber confiado en interlocutores sociales que nos han tomado del pelo.

Hoy esa hoja de ruta para nosotros está muerta. Démosle sagrada sepultura en esta sesión, confiando en que en las próximas reuniones del Consejo de Administración pueda ser reactivada la comisión de encuesta que investigue los graves casos de violación a la libertad sindical y los derechos humanos que ocurren en Guatemala.

Señores del Gobierno, no podemos ser meros observadores sobre la afectación del bien jurídico máspreciado —que es la vida— y debemos garantizar la libertad sindical y obviamente el trabajo decente que garantiza y auspicia la OIT.

Representante gubernamental - Nuevamente me permito hacer el uso de la palabra para manifestar que escuché con detenimiento e interés las intervenciones de los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores. Agradezco los comentarios que reconocen los avances del Gobierno. Señalo que entendemos sus preocupaciones, lamentamos profundamente la muerte de los líderes sindicales y sindicalistas, y compartimos la importancia de asegurar el respeto de los derechos sindicales tanto *de iure* como *de facto*.

Por ello, hemos aportado y mantenido un diálogo social tripartito propositivo, y como miembro corresponsable del cumplimiento de la hoja de ruta y con atención a los comentarios de la Comisión de Expertos en virtud del Convenio, hemos sido firmes y constantes en redoblar esfuerzos para actuar con determinación en las acciones que permitan avanzar en el cumplimiento del Convenio, particularmente en los derechos sindicales y libertades públicas, en las cuestiones legislativas y en la aplicación del Convenio en la práctica.

Conscientes de que aún tenemos retos y desafíos aún pendientes por concluir según la hoja de ruta prevista en virtud del Convenio, confiamos en que se cumplirán, y para ello será indispensable seguir construyendo sobre el diálogo; y que las instituciones estatales, acatando la legislación, continúen adoptando las medidas que les permitan continuar obteniendo los resultados tangibles requeridos, atendiendo a los plazos señalados por la misión conjunta que figuran en el documento GB.346/INS/10 para las acciones prioritarias y continuadas identificadas con sujeción siempre al imperio de la ley.

Para alcanzar esos resultados será necesario contar con el acompañamiento de los interlocutores sociales y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo ante quien reiteramos la solicitud de asistencia técnica bajo el programa de cooperación técnica denominado «Fortalecimiento de la CNTRLLS en Guatemala para la efectiva aplicación de las

normas internacionales del trabajo» en aquellos aspectos que permitirían concluir exitosamente con lo adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2022.

Me permito recordar a mis compañeros mandantes que estamos respetando los puntos definidos por la misión conjunta en su visita a nuestro país en septiembre de 2022, así como su cronograma para la totalidad del año en curso en tanto se materializa la asistencia técnica.

El Gobierno ha enfocado sus esfuerzos técnicos y financieros en temas relativos a: 1) la inscripción de organizaciones sindicales en el registro público de sindicatos que se efectúa con estricto apego a la legalidad y tal como lo ha manifestado la Comisión de Expertos en sus observaciones. Se ha mantenido un diálogo continuo con los sectores en el seno de la Subcomisión de cumplimiento de hoja de ruta, la CNTRLLS. Cabe señalar que el Ministerio de Trabajo ha guardado la confidencialidad sobre quiénes se han sindicalizado, con lo que se previene el riesgo de inclusión de sindicatos en un listado que evidencie su actividad sindical, y 2) el fortalecimiento del Ministerio Público con capacitación en la instrucción 1-2015 a nivel de toda la República de Guatemala para sensibilizar a los fiscales sobre los objetivos de la misma, así como el tratamiento de las denuncias recibidas en el interior para dar inicio a las primeras diligencias investigativas y responder a la realidad con el proceso penal a raíz de que el Ministerio Público tiene ahora oficinas en todo el país.

Reconocemos y reafirmamos que es necesario enfocar los esfuerzos tripartitos en una dinámica nacional con 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 en el marco de una realidad de país, sabiendo que los procesos de generación de confianza y los resultados mismos de estos conllevan un tiempo que puede extenderse más de lo que quisiéramos. Sin embargo, reiteramos nuestro compromiso en continuar esforzándonos para afrontar los retos que tenemos por delante privilegiando el espacio tripartito, respetando el rol de cada constituyente y que el Gobierno continúe redoblando los esfuerzos hasta alcanzar lo comprometido.

Guatemala se esfuerza por mantener relaciones constructivas con los interlocutores sociales y mantener informada a la misión conjunta en reuniones y con informaciones escritas del avance y cumplimiento de las acciones inmediatas y continuadas que realizamos. Ello para garantizar el cumplimiento y las muestras de nuestra dedicación y compromiso ante el Convenio, en los que se ha indicado su constante avance ante la CNTRLLS, señalando que, aunque avanzamos en la velocidad que la legislación y la realidad nacional de nuestro país nos permite, estamos y vamos por el camino correcto.

Estar de acuerdo o no con los avances mostrados y aún con un juicio de valor que cada sector les facilite a los progresos evidenciados, debemos considerar importante el reconocimiento del papel constructivo que juega la CNTRLLS, que de por sí ya es un logro, con el acompañamiento de la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional y la OIT, en todos estos procesos.

Manifestamos la necesidad de seguir construyendo confianza para consolidar un verdadero diálogo social en nuestro país acompañado de muestras constantes de voluntad política en la atención a las observaciones de la Comisión de Expertos al Convenio, así como en la medición de la hoja de ruta por medio de los indicadores clave y a los puntos referidos por la misión conjunta adoptados por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), 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 adoptada en la 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020).

Reitero enérgicamente que Guatemala es respetuosa de los derechos laborales, y recalco que realiza los máximos esfuerzos para atender obligaciones internacionales señaladas. Se encuentra atenta a que tripartitamente se alcancen propuestas retadoras e innovadoras y que 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 necesario, como lo hemos venido haciendo. En ese sentido, destacamos nuestra firme esperanza en que aquellos países que así lo consideren puedan sumarse y contribuir financieramente al programa de asistencia y cooperación técnica adoptado desde noviembre de 2020, y que, gracias a los fondos de la Unión Europea, facilitados a partir de septiembre de 2022, se coadyuva a los esfuerzos que ha reflejado y continuará mostrando el Gobierno.

Bajo este marco me permito reiterar nuevamente la solicitud de asistencia técnica manifestada por el Gobierno de Guatemala desde el 7 de marzo de este año, sobre los puntos señalados en las reformas legislativas que tanto se han mencionado aquí. Específicamente en lo relacionado al fortalecimiento de la CNTRLLS de la cual aún nos encontramos a la espera de una respuesta favorable.

No me resta más que alentar a mis compañeros mandantes a que resolvamos las cuestiones relativas a las relaciones laborales y a la libertad sindical, a que continuemos desarrollando espacios de diálogo de alto nivel en ese seno, y a los países intervinientes en este honorable espacio a que nos respalden y apoyen a continuar con un diálogo constructivo aunado con resultados que seguiremos demostrando ante el Consejo de Administración de la OIT en el marco del Programa de cooperación técnica sobre el cual se efectúan las acciones señaladas por la misión conjunta.

Antes de concluir, con el objetivo de focalizar y centrar la discusión, Guatemala solicita que en las conclusiones que surjan a partir de la Comisión se haga referencia exclusivamente a los temas relacionados con el Convenio núm. 87 sobre nuestro país y se omitan otros temas mencionados en esta sesión por el Grupo de los Trabajadores.

Finalizo reiterando que Guatemala ha mostrado y seguirá mostrando logros y muestras de dedicación, responsabilidad y esfuerzo para garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos ante la Organización Internacional del Trabajo, focalizando nuestro esfuerzo, voluntad y dedicación por continuar un diálogo maduro, honrando la memoria y dedicación, y la encomiable labor de Carlos Mancía, que fuera impulsor de la hoja de ruta, presidente de la CNTRLLS y un firme creyente en el diálogo y el tripartismo.

Miembros empleadores - Es innegable que estamos ante un proceso de mejora que se ha mostrado a lo largo de las distintas intervenciones y los informes brindados por el Gobierno. Les agradecemos mucho su puntual descripción de las acciones que se han venido siguiendo, y particularmente de su interés en continuar con esta asistencia técnica, siguiendo la hoja de ruta y manteniendo un diálogo tripartito efectivo. Ese es el verdadero camino para mejorar cualquier situación y condición que se presente. Seguir actuando constructivamente, fortaleciendo el diálogo, la cooperación y la asistencia técnica de la que ya hemos hablado, y no estar con propuestas punitivas que, francamente, no nos van a llevar a ningún lado. Hay una o dos propuestas para que se tomen medidas más drásticas —una comisión de encuesta—, pero la pregunta es: ¿para qué? Estamos justamente en medio de un proyecto de solución de los problemas que se han planteado. El cometido de la comisión de encuesta, y todos lo sabemos aquí, es investigar los hechos y hacer propuestas de solución, y eso está planteado, estamos en eso, estamos en esa ruta.

Les pediría que consideren esta propuesta que me parece que ha puesto el Gobierno de continuar en la ruta que tenemos de manera constructiva y, claro está que sí nos preocupa que siga habiendo circunstancias de amenazas, de violencia generalizada y que, desde luego, se tiene que tomar acciones prontas para erradicarlo y fortalecer los actos de investigación, de resolución de los asuntos que estén en proceso de la manera más rápida y eficaz para generar protección a los dirigentes y a los miembros de los sindicatos. De ninguna manera podemos aceptar que haya condiciones que generen circunstancias como las que se han descrito y de las que el propio Gobierno ha informado; pero insisto, me parece que estamos en la ruta. Se tienen que acelerar los cambios legislativos. Entendemos que es un proceso que tiene, en todos los países del mundo, sus propios tiempos, y ojalá el Gobierno pueda incidir dentro de la autonomía que tiene el Poder Legislativo, en que le den prioridad a este tema. También nos parece que se debe aumentar la visibilidad de esta campaña de sensibilización que se había propuesto y a la cual se comprometió el Gobierno en temas de libertad sindical; que se garantice la no estigmatización de ninguno de los componentes de la ecuación de la contratación colectiva, que son los sindicatos, los dirigentes y las empresas. Debemos tener clara esta condición. Habrá que renovar esfuerzos. Quería insistir en un punto: la Unión Europea, en su intervención, volvió a poner en la mesa, al referirse al cumplimiento del Convenio, el ejercicio del derecho de huelga, y nosotros como sector empleador queremos reiterar nuestra postura: que el Convenio no se refiere al derecho de huelga, no admitimos que se traten esos temas en las discusiones ni en las conclusiones cuando estemos hablando del Convenio porque cada país se regula por sus propias disposiciones en este sentido.

Por nuestra parte es todo, esperemos que las conclusiones, insisto, sean constructivas y que nos permitan seguir avanzando en este proceso de mejora que, es evidente, a lo mejor no tiene la celeridad y la prontitud que esperaríamos, pero es evidente que vamos avanzando y que hoy estamos mejor que ayer.

Miembros trabajadores - La reacción del Gobierno ante las intervenciones en esta sala habla por sí misma. Las medidas adoptadas por el Gobierno son demasiado escasas y llegan demasiado tarde. En consecuencia, a los trabajadores de Guatemala se les sigue denegando, en la legislación y en la práctica, su derecho a la libertad sindical. Nadie puede negar que Guatemala sigue siendo uno de los países más peligrosos para ser sindicalista, ya que muchos han pagado con su vida el mero hecho de llevar a cabo una actividad sindical lícita. Las detenciones y los procesamientos por estos asesinatos siguen siendo una rareza. Los despidos antisindicales continúan impunes, el sistema de justicia laboral ha sido incapaz de aportar una solución y la legislación laboral restringe en muchos aspectos el derecho de los trabajadores y de los sindicatos a llevar a cabo sus actividades, incluida la negociación colectiva o la huelga.

Los diferentes Gobiernos reiteraron sus promesas, habiendo recibido mucho apoyo y asistencia técnica para solucionar estos problemas, pero sin resultados. Han pasado ya once años desde la presentación de una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT relativa a violaciones sistémicas de los Convenios núms. 87 y 98 por parte de Guatemala en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 y casi diez años desde la adopción del memorando de entendimiento y de la hoja de ruta, que fueron adoptados por el Consejo de Administración en octubre de 2013. Lamentablemente, como indica el Informe de la Comisión de Expertos, poco ha cambiado. El Gobierno no ha aplicado la hoja de ruta, dejando sin abordar la gran mayoría de las cuestiones. El subconjunto de cuestiones prioritarias identificadas el pasado septiembre sigue incompleto. No hay pruebas de reformas sistémicas y sostenibles en la legislación o en la administración del trabajo. Hemos oído decir al Gobierno que va a archivar unos 46 casos porque son antiguos, lo cual es sumamente preocupante. Instamos al Gobierno a que siga investigando estos casos para garantizar justicia a las víctimas y a sus familias.

El Grupo de los Trabajadores instamos al Gobierno a que, con el apoyo y el compromiso de los representantes de los trabajadores y de los empleadores a todos los niveles, aplique plenamente y sin más demora la hoja de ruta adoptada el 17 de octubre de 2013, en consulta con los interlocutores sociales; investigue sin demora todos los actos y amenazas de violencia contra dirigentes y miembros sindicales, incluido Hugo Eduardo Gamero González, con miras a identificar y comprender las causas profundas de la violencia, teniendo en cuenta sus actividades sindicales como motivo; determine las responsabilidades y castigue a los autores, incluidos los autores intelectuales y materiales; proporcione una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes y miembros sindicales que se encuentren amenazados, aumentando el presupuesto para dichos programas, y garantice que las personas protegidas no tengan que asumir personalmente ningún gasto derivado de dichos programas; adopte las enmiendas acordadas para eliminar los diversos obstáculos legislativos al pleno ejercicio de la libertad sindical; elabore una legislación que permita la constitución de sindicatos a nivel sectorial; apruebe el proyecto de ley 5508 para dotar de fundamento jurídico a la CNTRLLS; y, en consulta con los interlocutores sociales, garantice el registro eficaz de los sindicatos, incluida la aplicación de la herramienta electrónica diseñada por la OIT; garantice que las decisiones judiciales de reincorporación al empleo tras despidos antisindicales se ejecuten sin retrasos, incluida la aplicación de cualquier recomendación del diagnóstico técnico completo de los desafíos en materia de reincorporación que elaboró la OIT; aumente la visibilidad de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical en los medios de comunicación, y garantice que no se estigmatiza a los sindicatos, ni a sus dirigentes, ni a los convenios colectivos.

Pedimos al Gobierno que acepte una misión tripartita de alto nivel. Dada la gravedad y persistencia de las violaciones y el continuo peligro inminente para la vida al que se enfrentan los sindicalistas y el fracaso del Gobierno a la hora de tomar medidas concretas y significativas para abordar urgentemente la situación, los miembros trabajadores solicitamos que este caso figure en un párrafo especial.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de los alegatos de asesinatos de sindicalistas y otros actos de violencia antisindical, así como de la situación general de impunidad que prevalece en el país.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **tome de forma inmediata las medidas necesarias para hacer frente a la situación general de violencia e intimidación, y poner fin a los actos de violencia y a las amenazas contra dirigentes y miembros de sindicatos;**
- **aplique plenamente y sin más demora la hoja de ruta adoptada el 17 de octubre de 2013, así como cualquier recomendación realizada por la OIT;**
- **investigue sin demora todos los actos y amenazas de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos a fin de depurar responsabilidades, castigue a los autores e identifique las causas profundas de la violencia;**
- **proporcione rápidamente una protección eficaz a todos los dirigentes y miembros de sindicatos que se encuentren amenazados, aumentando el presupuesto destinado a**

esos programas, y garantice que las personas protegidas no tengan que sufragar personalmente ningún coste relacionado con dicha protección;

- adopte sin demora las enmiendas acordadas a fin de eliminar los obstáculos legislativos al pleno ejercicio de la libertad sindical y elabore legislación para permitir la creación de sindicatos a nivel sectorial; garantice el registro eficaz de los sindicatos, por ejemplo, utilizando la herramienta electrónica diseñada por la OIT, y
- aumente la visibilidad en los medios de comunicación de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y vele por que no se estigmaticen los sindicatos ni sus dirigentes ni los convenios colectivos.

Representante gubernamental (Ministro de Trabajo y Previsión Social) - Guatemala toma atenta nota de las conclusiones emitidas por la Comisión y de la importancia de continuar trabajando de manera coordinada, adoptando medidas efectivas para la plena aplicación de los principios de la libertad sindical y el derecho de sindicación, con la firme esperanza de que seguiremos construyendo a través del diálogo social con los mandantes de la CNTRL.

Quiero señalar que el Ministerio Público es quien tiene la obligación de ejercer la acción penal contra los hechos cometidos contra la vida de todas y todos los guatemaltecos sin discriminación alguna; que en ese sentido continuará apoyando y participando con la CNTRL, así como con el sector sindical, para resolver de forma objetiva los actos y amenazas de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos, como lo viene haciendo con una gestión de puertas abiertas.

Como lo hemos manifestado, reconozco que quizá no vamos a la velocidad que todos quisiéramos, pero es una realidad que no puede negarse que vamos caminando y lo hacemos en el camino correcto. Es por ello que confiamos en que en una próxima ocasión se reconozcan los avances realizados por el Gobierno de Guatemala y que hemos sido constantes en dar muestras de compromiso ante la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Sin duda alguna, continuaremos construyendo confianza y redoblando los esfuerzos que sean necesarios hasta lograr la plena aplicación del Convenio contando para ello con el apoyo de la asistencia técnica y la cooperación de la Oficina Internacional del Trabajo.

Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Discusión por la Comisión

Presidente - Comencemos nuestra discusión con el caso de Guinea Bissau sobre la aplicación del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). Invito al representante del Gobierno de Guinea Bissau, Director General de Trabajo a tomar la palabra.

Interpretación del portugués: **Miembro gubernamental, Guinea-Bissau** - Es para mí un gran honor dirigirme a ustedes como representante del Gobierno de Guinea-Bissau. Gracias por darme la oportunidad de expresar la gratitud de Guinea-Bissau hacia la OIT.

Uno de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que Guinea-Bissau suscribe es el crecimiento económico sostenible, con empleo pleno, productivo y decente para todos. Para lograr un desarrollo sostenible, el crecimiento

económico debe ir de la mano de la promoción del trabajo decente. Desgraciadamente, en todo el mundo se registran casos de trabajo forzoso, sobre todo de trabajo infantil, así como situaciones de precariedad laboral, en particular en el caso de los inmigrantes.

El empleo no siempre es estable o decente, sino todo lo contrario. A menudo se trabaja en la pobreza. El trabajo decente significa crear igualdad de oportunidades para hombres, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Si quieren desarrollar todo su potencial en un trabajo productivo con una remuneración justa, tener la oportunidad de protegerse a sí mismos y a sus familias, y contar con perspectivas de desarrollo personal, deben tener la libertad de expresar sus preocupaciones y aspiraciones. Es cierto que hoy en día no podemos promover un crecimiento económico sólido, sostenible e integrador si no trabajamos para mejorar la situación laboral y las condiciones de vida de nuestros trabajadores y si no les proporcionamos garantías de subsistencia, especialmente cuando carecen de medios o no pueden trabajar.

El Gobierno está plenamente comprometido con la promoción del trabajo decente. Somos uno de los Estados signatarios del Acuerdo de Cotonú sobre comercio y normas fundamentales del trabajo para un empleo productivo, seguro, de calidad e inclusivo, con el fin de crear las condiciones para un mejor crecimiento económico en el país. Con este objetivo, hemos puesto en marcha un gran número de proyectos. Estamos aplicando con éxito las políticas económicas y sociales adoptadas por nuestro Gobierno, destinadas a crear oportunidades iguales y dignas para toda la población trabajadora, combatir el trabajo infantil y crear condiciones salariales justas. Además, el país está estudiando actualmente la adopción de toda una serie de medidas.

En cuanto a las normas internacionales del trabajo, una de las medidas que hemos tomado es la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero tenemos previsto ratificar otros convenios.

En 2021 se adoptó un nuevo Código del Trabajo, que fue promulgado por el Presidente de la República en 2022, con el apoyo de la OIT. Se han presentado todas las memorias de Guinea-Bissau correspondientes a los años 2021-2022. Se han presentado a tiempo, y también nos hemos puesto al día con nuestros atrasos. Por otra parte, hemos celebrado recientemente un taller tripartito en el que hemos abordado la cuestión de las normas internacionales del trabajo.

En cuanto al salario mínimo, en 2021 creamos una comisión multidisciplinar, formada por representantes sindicales y encargada, en particular, de determinar los problemas relacionados con la inflación y el salario mínimo. Esta comisión no ha podido reunirse, pero hemos tomado una serie de medidas a través de la reforma del Código del Trabajo, en el marco de la cual hemos establecido las normas para fijar un salario mínimo, que es una prioridad para el Gobierno. Hablamos de fijar un salario mínimo para el sector privado, un salario mínimo que no se ha actualizado desde 1988 y que se fijó en la antigua moneda y que por aquel entonces rondaba el euro. Y ahora Guinea-Bissau solicita a la OIT la asistencia técnica necesaria para fijar un salario mínimo acorde con el Convenio. Esta es una de las prioridades de nuestro Gobierno. Es cierto que tenemos limitaciones técnicas y financieras porque, para fijar un salario mínimo, hay que hacer un estudio. Además, tenemos que volver a crear un grupo de trabajo multidisciplinar, compuesto por representantes gubernamentales, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil, en el que podamos debatir todas las cuestiones relacionadas con el salario mínimo. Guinea-Bissau ha creado un consejo de concertación social para debatir precisamente este tipo de cuestiones. El Consejo Permanente para el Diálogo Social está presidido por el Primer Ministro. También forman parte de él otros

ministros con carteras sociales, así como representantes de los empleadores y de los trabajadores. En él está también representada la sociedad civil. De hecho, podría ser el foro ideal para debatir el salario mínimo, ya que el hecho de que aún no hayamos fijado un salario mínimo crea condiciones de inseguridad y divergencia, y significa que el empresario tiene cierto margen de maniobra a la hora de evaluar el rendimiento y el valor del trabajo del trabajador. Somos conscientes de estos problemas. Al mismo tiempo, tenemos muy en cuenta que no podemos hacerlo solos. Por ello, el Gobierno de Guinea-Bissau solicita una vez más el apoyo de la OIT. La Oficina debería considerar a Guinea-Bissau como país prioritario o, si se prefiere, como país de primera necesidad con el fin de que podamos establecer un salario mínimo, como hemos hecho en el contexto de otros proyectos con el apoyo y la asistencia de la OIT. En este sentido, el Programa de Trabajo Decente por País también se está viendo menoscabado porque carecemos de recursos. Nos faltan oportunidades para preservar la dignidad de los trabajadores, por la que sentimos un gran respeto.

En Guinea-Bissau suscribimos plenamente los valores de la OIT. Tenemos una agenda laboral que incluye una serie de actividades en las que queremos avanzar, para la protección de los trabajadores, y en particular la protección salarial, tanto en el sector privado como en el público. Por lo que respecta al sector público, hemos fijado un salario mínimo de 50 000 francos CFA (Comunidad Financiera Africana). Así pues, existe efectivamente un salario mínimo en el sector público, porque disponemos de los indicadores para determinarlo.

No obstante, seguimos necesitando el apoyo de la OIT, sobre todo en materia de formación y adquisición de competencias para los sindicatos y los representantes de los empleadores. De hecho, necesitamos un análisis fiable del valor del trabajo realizado por los trabajadores de Guinea-Bissau. También necesitamos desarrollar indicadores, para poder fijar también un salario mínimo para el sector privado.

En cuanto al apoyo a la adquisición y el desarrollo de competencias, repito que necesitamos ayuda. Hemos realizado un estudio o, mejor dicho, necesitamos realizar un estudio, para poder comprender plenamente el entorno económico de nuestro país y entender mejor cómo fijar los salarios para garantizar un trabajo y un salario dignos a nuestros trabajadores.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al Gobierno de Guinea-Bissau la información facilitada. Este asunto se refiere a la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio núm. 26 en Guinea-Bissau. Se trata de un convenio técnico, adoptado en 1928 con carácter provisional. El Convenio sigue siendo uno de los más ratificados de la OIT, con 105 ratificaciones. Guinea-Bissau ha ratificado 32 convenios, incluidos 7 de los 10 convenios fundamentales de la OIT. En particular, este convenio fue ratificado por Guinea-Bissau tras la independencia del Estado. La ratificación data de febrero de 1977. Por el contrario, Guinea-Bissau no ha ratificado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), que tiene un ámbito de aplicación más amplio.

Esta es la primera vez que la Comisión examina el caso. Sin embargo, observamos que la Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte de Guinea-Bissau en 2019, que se repitieron en 2020, 2021 y 2022.

La principal obligación en virtud del Convenio es establecer y mantener un mecanismo de fijación de salarios mínimos para los trabajadores empleados en determinadas industrias o partes de industrias en los que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios y los salarios sean excepcionalmente bajos. De conformidad con el artículo 2, los Estados Miembros que hayan ratificado el presente convenio tendrán libertad para decidir en qué industrias o partes de industrias se aplicarán los métodos de fijación de tasas mínimas de los salarios a que

se refiere el párrafo 1 del artículo 1. Según el artículo 3, 2), 1) los representantes de los empresarios y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando estas existan, deberán ser consultados antes de que se aplique un mecanismo de fijación del salario mínimo en un sector o parte de un sector determinado. En virtud del artículo 3, 2), 2), los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en el funcionamiento del mecanismo de fijación de salarios mínimos. En virtud del artículo 3, 2), 3), los salarios mínimos fijados serán obligatorios para los empleadores y los trabajadores interesados.

Observamos que la Comisión de Expertos basa su observación sobre Guinea-Bissau y el Convenio en que, a pesar de las repetidas observaciones, Guinea-Bissau no ha facilitado ninguna información sobre el funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo. Según la información presentada a la Comisión de Expertos, el salario mínimo en el sector privado se fija mediante el Decreto núm. 17/88 de 4 de abril de 1988. La base jurídica del Decreto de 1988 es la Ley General del Trabajo de Guinea-Bissau, Ley núm. 2 de 1986. Los artículos 110 y 114 del Código del Trabajo de 1986 constituyen la base jurídica para fijar un salario mínimo por decreto.

De la información proporcionada por el Gobierno, los miembros empleadores toman nota de que en la memoria de 2011 se indicaba que se estaba finalizando un estudio sobre la fijación de salarios mínimos nacionales. Los miembros empleadores también toman nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con el nuevo Código del Trabajo adoptado por la Asamblea Nacional Popular en julio de 2021. Según los artículos 153 y 154 del nuevo Código del Trabajo, el salario mínimo se pagará a todos los trabajadores, incluidos los rurales, sin distinción de sexo ni de ningún otro motivo, en una cuantía fijada anualmente por el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores observan que el Gobierno, a pesar de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos a lo largo de los años, no ha facilitado ninguna información sobre cuándo se establecerá un mecanismo para fijar los salarios mínimos de conformidad con los artículos 2 y 3 del Convenio. Las fuentes públicas disponibles indican que el país tiene un salario mínimo fijo para los empleados que trabajan en la administración pública. Sin embargo, el Decreto más reciente por el que se fija el salario mínimo para el sector privado tiene ya más de treinta años y parece haber quedado claramente obsoleto.

Los miembros empleadores toman nota de que el nuevo Código del Trabajo fue aprobado por el Parlamento en 2021 y promulgado en julio de 2022. A raíz de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT para dar a conocer el contenido del nuevo Código del Trabajo, en noviembre de 2022 se organizó un taller tripartito de una semana de duración con este fin. También se ha proporcionado asistencia técnica de la OIT en 2023, y está prevista una misión conjunta de la OIT y de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental en el segundo semestre de 2023. Los miembros empleadores confían en que estos diversos medios de asistencia contribuyan a solucionar los problemas en este caso.

Los miembros empleadores son muy conscientes de la inestabilidad que ha vivido Guinea-Bissau en los últimos años, pero también subrayan el impacto causado por la subida de los precios de los alimentos. Los miembros empleadores toman nota de la propuesta de 2021 sobre una comisión multidisciplinaria, creada previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Los miembros empleadores se remiten a la invitación de la Comisión de Expertos al Gobierno para que facilite información, en particular sobre la composición y el funcionamiento de dicha comisión.

Para concluir, los miembros empleadores invitan al Gobierno a considerar lo siguiente. En primer lugar, piden al Gobierno que siga trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con la Oficina a través de su asistencia técnica, para garantizar que el mecanismo de fijación del salario mínimo esté en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio. En segundo lugar, los miembros empleadores piden al Gobierno que comunique, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, los sectores o partes de sectores en los que se ha aplicado el mecanismo de fijación del salario mínimo, indicando los métodos y los resultados de la aplicación del mecanismo y el número aproximado de trabajadores cubiertos.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio núm. 26 por parte del Gobierno de Guinea-Bissau. Tomamos nota de que Guinea-Bissau ratificó el Convenio en 1977 y de que la Comisión de Expertos ha emitido cuatro observaciones consecutivas desde 2019, mostrando una creciente preocupación por el estancamiento de los salarios mínimos en el país y la incapacidad del Gobierno para remediar la situación. Las principales preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos se refieren al reajuste, tanto tiempo retrasado, del salario mínimo en el sector privado, y a la incapacidad del Gobierno para poner en marcha adecuadamente un mecanismo de fijación del salario mínimo, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

En Guinea-Bissau, el último decreto que fijaba el salario mínimo se adoptó en 1988. Durante los últimos treinta y cinco años, el salario mínimo del sector privado se ha estancado en 29 000 francos CFA, lo que equivale a 48 dólares estadounidenses al mes. Como referencia, el costo de una cesta básica de alimentos ronda los 14 000 francos CFA, es decir, 23 dólares de los Estados Unidos. En el sector público, el salario mínimo se elevó por última vez en 2018 a 50 000 francos CFA, es decir, 82 dólares de los Estados Unidos. Sin embargo, persisten importantes lagunas en la aplicación, ya que el Gobierno y las autoridades públicas han acumulado atrasos salariales de hasta nueve meses y aún no han cumplido sus numerosos compromisos de saldar la deuda y pagar los salarios pendientes. La situación es sencillamente insostenible para los trabajadores, que se enfrentan a un aumento del costo de vida y de la inflación. Casi el 70 por ciento de la población del país vive por debajo del umbral de la pobreza y, el 28 de enero de 2021, el Gobierno agravó aún más la situación al aumentar el costo de vida gravando bienes y servicios en más de un 100 por ciento. El precio de la mayoría de los productos básicos aumentó bruscamente hasta niveles inasequibles.

A pesar de los reiterados llamamientos de la Comisión de Expertos desde 1989 hasta la fecha, el Gobierno de Guinea-Bissau no ha realizado el estudio prometido sobre el reajuste del salario mínimo nacional en el sector privado. En su memoria de 2021, el Gobierno hizo referencia a una Ordenanza del Primer Ministro, de 9 de junio de 2021, por la que se creaba un comité multidisciplinar que incluía a representantes sindicales para llevar a cabo un análisis del nivel actual de inflación y proponer un salario mínimo nacional. En 2022, el Gobierno no comunicó ninguna nueva información al respecto. Estamos obligados a constatar que dos años después de la creación de este comité, el Gobierno aún no ha tomado ninguna medida para seguir sus recomendaciones y aumentar por fin los salarios mínimos en el país. Expresamos nuestra profunda preocupación por la incapacidad del Gobierno de cumplir con los requisitos del Convenio estableciendo un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo, y por su falta de voluntad política para garantizar salarios dignos adecuados para los trabajadores.

Recordamos que, de conformidad con el artículo 1 del Convenio, los Estados Miembros se comprometen a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios. La persistente falta de reajuste salarial por parte del Gobierno tiene graves

consecuencias para los trabajadores del sector privado de Guinea-Bissau. Incluso durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de Guinea-Bissau no recibieron ninguna ayuda económica del Gobierno para mitigar las dificultades económicas ocasionadas por la pandemia. En aquel momento, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau (UNTG-CS) intentó dialogar con el Gobierno, pero este se negó a negociar. Como respuesta, el sindicato convocó huelgas exigiendo un salario digno. El Gobierno respondió recurriendo a la violencia, golpeando a los manifestantes y profiriendo amenazas de muerte. Deploramos que el Gobierno de Guinea-Bissau solo haya mostrado desprecio por el diálogo social y las consultas tripartitas y que últimamente se haya dedicado a interferir abiertamente en la genuina representación de los trabajadores, en contra del espíritu y el propósito del artículo 2 del Convenio.

La libertad sindical y la protección de las auténticas organizaciones de trabajadores y de empleadores son fundamentales para cumplir con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. Lamentablemente, informamos a esta comisión que, el 4 de mayo de 2023, las oficinas de la UNTG-CS fueron atacadas y tomadas por la fuerza por individuos bajo el control y la dirección del Gobierno, con el objetivo de sustituir a la dirección del sindicato elegida democráticamente, incluido el Sr. Júlio António Mendonça, por una dirección progubernamental. Los autores de esta toma de poder esperaban clonar después el sindicato, para entablar negociaciones cosméticas con el Gobierno de forma interesada. Esto socava la representación genuina de los intereses de los trabajadores y quita todo sentido a la obligación de consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en virtud del Convenio. No puede haber una auténtica consulta con representantes que no han sido elegidos libremente por los trabajadores y los empleadores, respectivamente.

Estamos profundamente preocupados por la reciente hostilidad y los ataques del Gobierno contra la organización sindical coordinadora independiente del país, especialmente dada la intención declarada del Gobierno de ratificar en breve el Convenio núm. 87. Recordamos que, en virtud del artículo 3, 2), 1), del Convenio núm. 26, los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos. Desde 1988, el salario mínimo no se ha revisado y cuando los trabajadores, presionados por el aumento del costo de vida y de la inflación, ejercieron su derecho a la huelga para exigir un cambio, el Gobierno decidió básicamente asumir la dirección del sindicato. En vista del tiempo transcurrido desde la última revisión del salario mínimo, la discrepancia entre el aumento del costo de vida y los bajos niveles del salario mínimo, así como los ataques sufridos por los verdaderos dirigentes sindicales de la organización sindical coordinadora más representativa, pedimos al Gobierno de Guinea-Bissau que adopte, sin más demora, las medidas necesarias, a efectos de reajustar el salario mínimo para los sectores privado y público, en consulta con la auténtica dirección de la UNTG-CS. A tal fin, el Gobierno debe cesar inmediatamente sus ataques contra la UNTG-CS y garantizar que las oficinas del sindicato sean devueltas a los dirigentes y que estos puedan trabajar en sus oficinas con seguridad.

Miembro trabajador, Botswana - Tengan a bien tomar nota de que el Grupo de Sindicatos de la Commonwealth (CTUG) y el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC) se adhieren a esta declaración. La Comisión de Expertos ha recordado que la última vez que el Gobierno fijó un salario mínimo actualizado para el sector privado fue en 1988, hace unos 35 años. Esto ha continuado en violación de las leyes aplicables y a pesar de las propuestas presentadas por el Presidente de la República, en 2021, durante su ordenanza. La Comisión de Expertos ha solicitado información al Gobierno en repetidas ocasiones, sin ningún resultado.

Reiteramos nuestro reconocimiento del hecho de que «La fijación de un salario mínimo constituye un elemento de una política destinada a superar la pobreza y a asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias». Esto significa que la fijación de un salario mínimo por parte de un país, aunque no sea eficaz por sí sola, es un componente importante necesario para garantizar que los trabajadores reciban un salario igual por un trabajo de igual valor que les otorgue dignidad y salvaguarde su bienestar. Evidentemente, no diseñar y aplicar un mecanismo sólido de salario mínimo pone en peligro a los trabajadores, socava su aplicación efectiva y fomenta la informalidad.

Es importante que sigamos reconociendo los efectos adversos de una aplicación insuficiente de los salarios mínimos acordados sobre los trabajadores, sus familias y sus puestos de trabajo, ya que existe un vínculo establecido entre los salarios y la salud mental. Repito, existe un vínculo establecido entre los salarios y la salud mental.

Durante los tres últimos años, la triple crisis ha disparado y exacerbado la inflación, produciendo consecuencias nefastas para los asalariados. Cabe esperar que, en periodos como este, los Gobiernos responsables y receptivos se planteen medidas de protección económica y social y adopten salarios mínimos adecuados, entre otras medidas.

Para terminar, en Guinea-Bissau es posible el logro de una distribución justa y equitativa de los frutos del progreso para todos. Sin embargo, esto depende de la revisión y la fijación periódicas y coherentes de los salarios mínimos para garantizar la consecución de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, dependiendo asimismo de la protección de los derechos laborales. Esto también reducirá la desigualdad dentro de los países africanos y entre ellos, tal y como propugnan los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Hacemos un llamamiento al Gobierno de Guinea-Bissau para que ponga en práctica eficazmente las estructuras tripartitas, en consonancia con la solicitud de la Comisión de Expertos, y fije un salario mínimo actualizado para el sector privado.

Miembro trabajador, Uruguay - En primer lugar, quisiéramos señalar que lamentamos profundamente que las autoridades de Guinea-Bissau no hayan considerado lo solicitado por la Comisión de Expertos. Es de una gravedad extrema que el salario mínimo en el sector privado no haya sido reajustado desde el año 1988 y que también, como se ha dicho aquí, existan otros problemas que trascienden, particularmente en el sector público y en la educación, a la discusión que hoy estamos abocados en esta instancia. Igual de grave es que existan Estados Miembros de la OIT que, habiendo ratificado el Convenio que los obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores, no quieran luego ajustarse a las normas de esta casa. La Declaración de Filadelfia integró la garantía de salario vital adecuado y consideró que ello es uno de los elementos de relevancia a la hora de garantizar a todos y a todas una justa distribución de los frutos del progreso. Así, un salario mínimo vital, por definición, tiene el propósito de procurar una protección salarial que garantice ingresos que permitan al trabajador vivir dignamente y satisfacer sus necesidades vitales por la venta de su fuerza de trabajo.

Es imperioso que el Gobierno adopte las medidas necesarias que permitan establecer mínimos salariales actualizados para el sector privado como parte de sus políticas para combatir la desigualdad y la pobreza, así como las brechas existentes entre hombres y mujeres mediante la promoción de la negociación colectiva y el pleno cumplimiento del Convenio. Saludamos a su vez con beneplácito tanto lo planteado en esta instancia por el Gobierno como también lo compartido por el sector de empleadores y deseamos, efectivamente, que se encuentren los mecanismos, las formas, la construcción de acuerdos y consensos que

permitan no solo dar cumplimiento a lo que establece el Convenio sino también a contribuir a cambiar una realidad que hoy golpea a trabajadoras y trabajadores en Guinea-Bissau.

*Interpretación del portugués: **Miembro trabajador, Portugal*** - A esta intervención se une Comisiones Obreras de España (CCOO). La Comisión de Expertos confirma que hace ya muchos años que no se establece un mejor salario mínimo. Las organizaciones representativas han presentado propuestas de aumento y en 2019 un memorando de entendimiento para el aumento del salario mínimo en una comisión abolida por el Gobierno.

Sabemos que la situación de los trabajadores en Guinea-Bissau se empeora de día en día haciendo que tengan unos salarios bajísimos y no hay una fijación de salarios mínimos —elemento esencial para una justa distribución de la riqueza y para erradicar la pobreza—.

El aumento de los productos de primera necesidad y del costo de vida hace que no se atiendan tampoco las propuestas de los trabajadores y la falta de diálogo. La UNTG promueve luchas, manifestaciones y huelgas con el fin de que se atiendan sus reivindicaciones de aumento del salario mínimo.

Ante ello, hay ataques contra los manifestantes, se les dan palizas, se invaden los locales del sindicato, y se prohíbe la actuación de la dirección sindical. Sin embargo, sabemos que la dirección sindical debe poder definir libremente su actuación y sus cargos, gozar de libertad de acción y de actuación en defensa de sus intereses. A pesar de ello, son atacados estos derechos de libertad sindical. Ante ello, además de que no se fije un salario mínimo, se está cuestionando igualmente el derecho de huelga y de libertad sindical. Apelamos, pues, a que la UNTG, encabezada por el Sr. Júlio Mendonça vea cómo la libertad sindical queda garantizada, igual que el derecho de huelga, para atender los problemas de los trabajadores guineanos.

*Interpretación del portugués: **Otro miembro trabajadora, Portugal*** - En mi intervención en nombre de la Confederación Sindical de los Países de Lengua Portuguesa (CSPLP), quisiera llamar la atención sobre la importancia de los datos y de las memorias. El Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) subraya la importancia de la calidad de la producción estadística para una decisión política informada, recalcando la necesidad de que los países puedan estudiar y llevar a cabo sistemas estadísticos sólidos que recopilen todo un espectro de información del mundo del trabajo que incluye los niveles de empleo, la tasa de desempleo, salarios, condiciones de trabajo, entre otros. Datos estos que posibilitan a las instancias decisorias políticas fiscalizar el progreso, identificar las disparidades y concebir intervenciones para el mercado de trabajo basadas en pruebas empíricas.

¿Cómo se pretende acompañar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, si no se recurre a datos estadísticos de calidad; cómo los interlocutores sociales pueden desempeñar su papel si no disponen de datos actualizados y fidedignos?

Comprendemos que el proceso de recopilación de datos, su análisis y divulgación puede suponer una dificultad, pero es de extrema importancia implicar a los interlocutores sociales en el proceso decisorio a la vez que es importante que se respete la autonomía de los interlocutores sociales que no pueden, de ninguna manera, quedar condicionados en su actuación.

Instamos al Gobierno a que elabore información estadística de calidad y que presente las memorias con regularidad de forma que se puedan concebir y aplicar políticas públicas y programas que promuevan el empleo productivo para todos, y la igualdad de condiciones, creando así las condiciones para un desarrollo económico más justo e inclusivo sin dejar a nadie atrás.

Miembro trabajador, Nigeria - Represento al Congreso Sindical de Nigeria y a la Confederación Sindical Internacional (CSI). Deseo señalar que el artículo 1 del Convenio estipula explícitamente que se establecerá un salario mínimo nacional cuando no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de convenios colectivos u otro sistema, y los salarios sean excepcionalmente bajos. La noción contenida en este artículo se aplica a la situación actual de Guinea-Bissau, con una economía informal muy elevada y trabajadores del sector privado sin un salario mínimo regulado. Todos sabemos que el salario mínimo constituye un punto de referencia salarial que permite evitar que los salarios caigan por debajo de un determinado nivel. También sirve de base para que los sindicatos hablen en nombre de los trabajadores y para tratar de proteger a los trabajadores vulnerables.

Igualmente importante es el artículo 2 del Convenio, que habla de la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el desarrollo y las conclusiones del proceso de fijación del salario mínimo. El Convenio también dispone que la consulta debe hacerse en condiciones propicias. Lamentablemente, en Guinea-Bissau, el Gobierno está facilitando y supervisando abiertamente la interrupción y la irrupción por la fuerza en actividades de la UNTG-CS, la única central sindical nacional del país. En mayo, un grupo de personas anónimas recibió el apoyo de la policía para tomar las oficinas de la UNTG-CS de manera golpista. Para mayor confirmación, el ejecutivo apoyó activamente esta acción ilegal y delictiva. El Presidente recibió en su despacho a los líderes de este grupo anónimo para una sesión fotográfica oficial.

Es, por tanto, imposible mantener una consulta sincera y fructífera en tales condiciones. Organismos que gozan de una autoridad firme y creíble, como es la Conferencia Sindical Internacional de África (CSI-África), confirman que la dirección legítima y reconocida de la UNTG-CS es la encabezada por el compañero Sr. Júlio António Mendonça como secretario general.

La CSI-África, que visitó Guinea-Bissau entre el 17 y el 19 de mayo de 2023, puede confirmar que el grupo debidamente elegido y legítimo está dirigido por el compañero Sr. Mendonça, lo que también ha sido confirmado por la Federación de Empleadores que asimismo visitó el país. Por lo tanto, esta comisión debe hacer un llamamiento al Gobierno a hacer lo necesario para garantizar el reconocimiento de la dirección legítima y democrática de la UNTG-CS encabezada por el Sr. Júlio António Mendonça, y a trabajar sin más demora en el proceso de creación de un mecanismo nacional de fijación del salario mínimo.

El artículo 4, 1) de este convenio dispone asimismo que el mecanismo de fijación del salario mínimo que se establezca deberá adoptar las medidas necesarias, mediante un sistema de control y sanciones, para garantizar que los empleadores y los trabajadores conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes y que los salarios pagados no sean inferiores a dichas tasas en los casos en que estas sean aplicables.

Señalamos que Guinea-Bissau necesita actualmente disposiciones de control y sanción en el proceso de fijación del salario mínimo nacional. La inexistencia de estas disposiciones explica en parte las razones de la prevalencia del incumplimiento del salario mínimo vigente, que debe revisarse al alza inmediatamente. Cuando esos controles y sanciones no existen, prevalece la impunidad y el desprecio por la dignidad humana. Las sanciones deben ser rápidas, apropiadas y contundentes para mejorar el cumplimiento, y no deben reducirse a un tirón de orejas o a una ligera reprimenda.

Por último, el artículo 5 establece la presentación de memorias anuales a la OIT sobre la aplicación del Convenio. La Constitución de la OIT y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144) corroboran que la presentación de

memorias a la OIT debe hacerse en consulta plena y auténtica con los interlocutores sociales, como fruto del diálogo social. En una situación en la que un Gobierno compromete y socava abiertamente este proceso de diálogo, mediante la injerencia en la administración y el nombramiento de los dirigentes de la organización de los interlocutores sociales, es muy poco probable que dicho Gobierno incluya a los interlocutores sociales en el proceso de elaboración de memorias.

Pedimos a esta honorable Comisión que acompañe a Guinea-Bissau proporcionándole el apoyo necesario para mejorar la viabilidad del mecanismo nacional de fijación del salario mínimo.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Brasil - En los últimos años hemos tomado nota de las informaciones de la Comisión de Expertos con respecto a Guinea-Bissau y el Convenio. Llama la atención que indique la Comisión de Expertos que desde que el Decreto núm. 17-88 fijó el valor del salario mínimo, nunca se haya actualizado, lo que constituye, por así decirlo, una situación inédita.

El nuevo Código del Trabajo estipula, en sus artículos 153 y 154, que el salario mínimo debe alcanzar a todos los trabajadores —incluye los rurales, sin distinción de sexo o cualquier otro motivo— y que el Gobierno debe fijar ese aumento una vez realizadas las consultas a los interlocutores sociales. Precisamente esto es lo que no está ocurriendo desde 1988 para la mayoría de los trabajadores de Guinea-Bissau, con la excepción de la administración pública; la Comisión de Expertos, en su memoria de 2021, indica que entre 2012 y 2017 el salario mínimo sí se ha aumentado en ese sector a través de las medidas gubernamentales. Sin embargo, ello implica que para el resto de los trabajadores el salario mínimo permanece inalterado.

La Comisión de Expertos lamenta, en su memoria actual, que el Gobierno no ofrece información sobre el ajuste del salario mínimo. Si por un momento pensamos que, según el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), la fijación de salarios mínimos, sobre todo en los países en desarrollo, significa que los Estados deben tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, ¿qué podemos decir sobre las condiciones de vida y de trabajo de los que no tienen ese reajuste salarial desde hace treinta y cinco años? Recientemente, los sindicatos auténticos han sido desalojados de sus locales, con la consiguiente mayor dificultad para negociar los salarios, lo que genera peores condiciones de trabajo, e impide la libertad sindical y de actuación de su dirección.

Por estas razones, parece obvio subrayar que no podemos hablar de un trabajo digno y decente en el país, y que este caso es gravísimo, razón por la cual instamos al Gobierno a que informe sobre las condiciones salariales en su relación con respecto a las condiciones de vida y que con urgencia se corrija esta situación, y se garantice la plena libertad sindical en el país.

Miembro trabajadora, Nueva Zelandia - Observo en el Informe de la Comisión de Expertos que los salarios mínimos en Guinea-Bissau para el sector privado se revisaron por última vez en 1988, hace unos 35 años. Resulta realmente alarmante que el Gobierno no revise periódicamente los salarios mínimos de sus trabajadores.

Me gustaría compartir con ustedes algunas medidas adoptadas por mi Gobierno y sus interlocutores sociales para mejorar dichos salarios mínimos. El pasado mes de octubre, Nueva Zelandia introdujo la legislación relativa a los acuerdos sobre una remuneración justa, que se aplica a todos, o a cualquier sector o grupo profesional. Esta legislación ha sido el fruto de negociaciones tripartitas entre los interlocutores sociales en un grupo de trabajo que condujo finalmente a esta nueva legislación. La negociación reúne a representantes designados de los empleadores y los sindicatos y, en ciertas circunstancias, una decisión puede fijar los términos

del acuerdo. Al concluir la negociación, el acuerdo sobre una remuneración justa se convierte en legislación secundaria, y aplicable como tal. El acuerdo sobre una remuneración justa constituye un conjunto adicional de normas que no va en detrimento de los convenios individuales o colectivos que se aplican a los trabajadores y sus empleadores en las empresas, sino que aborda las necesidades de las ocupaciones o sectores por parte de las empresas y los trabajadores que se dedican a esas ocupaciones o sectores.

Aunque se encuentra en sus primeras fases, esta legislación ha generado una serie de iniciativas de negociación por parte de los sindicatos y tres de ellas han sido validadas y aprobadas por nuestra agencia gubernamental para que comience la negociación.

Mencionaré una de estas iniciativas, que se ha iniciado y aprobado para cubrir a los guardias de seguridad en un acuerdo sobre una remuneración justa basado en la ocupación. La iniciativa ha contado con el apoyo no solo de los 1 200 guardias que firmaron el acuerdo, sino también del principal organismo representativo de los empleadores del sector, la Asociación de Seguridad de Nueva Zelandia.

Las dos principales partes implicadas en la negociación, el Sindicato E tû y la Asociación de Seguridad de Nueva Zelandia, han acordado que los salarios, la formación, y la salud y la seguridad sean las tres prioridades para un nuevo convenio colectivo basado en la ocupación. Esto refleja el interés común de ambas partes por establecer un estándar en el sector de la seguridad que favorezca la calidad del empleo, la estabilidad de la mano de obra y un mejor entorno para las empresas. Las empresas se benefician porque los acuerdos sobre una remuneración justa frenan la competencia a la baja inherente a la contratación de servicios. Esto empeora las condiciones de empleo de los trabajadores y, en última instancia, no beneficia a nadie.

La aprobación de esta nueva ley encaminada a introducir acuerdos sobre una remuneración justa para mejorar la negociación colectiva y las normas del trabajo en ocupaciones y sectores no estuvo exenta de polémica, pero ha quedado claro, como se ve en el ejemplo del sector de la seguridad, que con ella se consigue que empleadores y sindicatos colaboren en beneficio del sector en su conjunto. Este proceso tiene el potencial de crear una nueva era de relaciones laborales progresistas y colaborativas en un país en tal cosa no ha sido la norma.

Animo al Gobierno a que considere a Nueva Zelandia como un ejemplo de modelo nuevo y positivo de tripartismo en las relaciones de trabajo, según el cual el establecimiento de normas a través de la fijación de un salario mínimo legal, complementadas por una negociación sectorial regulada, como nuestra legislación secundaria de acuerdos sobre una remuneración justa, es una opción que beneficia a todos los interlocutores sociales, las empresas y la economía.

Interpretación del portugués: Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Me gustaría darle las gracias a la CSI-África, a la CSI, a la Dirección de la OIT y concretamente a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por todo lo que han hecho en Guinea-Bissau por los trabajadores. Hoy es un día especial para mi organización sindical, la UNTG-CS, y especialmente para los trabajadores mártires de la patria de Amílcar Cabral y los grandes combatientes por la libertad de la patria.

El tema que tengo el placer de tratar tiene que ver con la situación de la aplicación del Convenio, que establece el salario mínimo nacional, y que fue ratificado tres años después de nuestra independencia, concretamente en 1977. En 1988, las autoridades establecieron el

salario mínimo nacional mediante el Decreto núm. 17/88, de 4 de abril, en 15 000 pesos de Guinea, unos 230 francos CFA.

Es importante destacar que el salario mínimo no se actualizó para los trabajadores del sector privado, y también es importante señalar que la sindicación del sector privado en ese entonces, e incluso ahora, es una sindicalización baja, sobre todo por la represión severa del ejercicio de la libertad sindical y de asociación y de la práctica de la negociación colectiva.

En 1997, nuestro país ingresó en la Unión Económica y Monetaria de África Occidental (UEMOA), y adoptó como moneda el franco CFA, nueve años después de adoptar el salario mínimo nacional, fijado en 15 000 pesos guineanos. Este se mantiene idéntico y los trabajadores del sector privado siguen siendo abandonados ante la inflación galopante y el costo de la vida.

En 2016, nuestra organización, la UNTG-CS, empezó a reformar la dirección, y en diciembre de 2017 se produjo esa «transformación del paradigma sindical» en la dirección de nuestra central sindical. Elegimos a nuestra dirección, iniciamos una lucha para conquistar derechos laborales y defender los intereses legítimos de los trabajadores con distintas reivindicaciones. Nuestra central sindical consiguió convencer al Gobierno de entonces de que se ajustara el salario del servicio público para que los funcionarios del sector público recibieran un salario mínimo de 50 000 francos CFA en comparación con el anterior de 29 000 francos CFA. Los distintos Gobiernos prometieron definir un nuevo salario mínimo nacional y, por tanto, promover la revisión del Decreto núm. 17/88, de 4 de abril, que ya estaba en desuso, y así reducir el sufrimiento de los trabajadores del sector privado, pero el Gobierno nunca cumplió su promesa. Estamos preocupados y tristes por el sufrimiento y las dificultades de los trabajadores guineanos. Como representantes legítimos dotados con el poder que nos confieren las urnas que nos han dado los trabajadores, nos sentimos obligados a cumplir, en el ámbito estratégico, con ellos, y aumentar la presión sobre los Gobiernos sucesivos para que se cumpla la obligación de definir el salario mínimo nacional y se tenga en cuenta el compromiso asumido por el estado con la ratificación del Convenio desde el año 1977.

Cuando un Gobierno legisla para fijar un subsidio mensual para el Presidente de la República de 50 000 000 francos CFA y con derecho a 650 000 francos CFA cada día por los viajes al exterior, estamos realmente impresionados de que el Gobierno no piense en el sufrimiento de los trabajadores ni en el pueblo. Hoy un saco de arroz de 50 kilos, un alimento básico, corresponde al 50 por ciento del salario mínimo de la función pública, y lo peor de todo es que el Gobierno aprueba todo tipo de beneficios, subsidios y ventajas para sus representantes, pero es más difícil para los trabajadores y para el pueblo.

Durante la pandemia de COVID-19, todo el mundo se enfrentó a una crisis económica, especialmente los trabajadores y las empresas. De hecho, eso llevó a la pérdida de miles de empleos, y el Gobierno, en lugar de dar apoyo y subvenciones a las empresas afectadas, impuso impuestos adicionales, introdujo un impuesto democrático y aumentó las tasas en los productos de primera necesidad para la población. Hoy es necesario y urgente reestructurar el salario mínimo nacional ante la grave situación socioeconómica a la que se enfrentan las comunidades y los trabajadores. Evidentemente, es necesario establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo y pedimos a esta comisión que haga presión al Gobierno para que se aplique efectivamente el Convenio.

Interpretación del portugués: **Representante gubernamental** - Quisiera reiterar que Guinea-Bissau ha ratificado el Convenio núm. 26, pero, debido a las cuestiones políticas e institucionales a las que se enfrenta el país, todavía no ha podido actualizar el salario mínimo.

En cuanto al diálogo social, Guinea-Bissau ha avanzado mucho. El Convenio núm. 87 acaba de ser ratificado. Este convenio llevaba treinta años en proceso de ratificación. Por fin se ha podido avanzar y depositar el instrumento de ratificación ante la OIT, lo que demuestra el compromiso del Gobierno y su ánimo de insuflar dinamismo a las relaciones con los trabajadores y las empresas, así como dignidad para los trabajadores.

Guinea-Bissau es un Estado responsable. Desde el momento en que ratificamos un convenio, nos sentimos responsables de su aplicación. Somos conscientes de ello y estamos adoptando medidas a través del diálogo social.

En cuanto al salario mínimo nacional y su fijación, se trata de un tema que es objeto de un gran debate activo en el seno del Gobierno, y también lo estamos discutiendo con los interlocutores sociales a través de consultas. Como Director General de Trabajo, yo mismo he convocado reuniones con representantes sindicales, en particular con la UNTG-CS. Nos reunimos y dejamos claro que el Gobierno quería avanzar en el sentido de la aplicación del Convenio.

Empezamos a definir un camino para fijar un salario mínimo. También se celebraron reuniones con los representantes de los empleadores. Todas estas reuniones han permitido definir actividades que nos permitirán adoptar medidas con la asistencia técnica de la OIT. Quizá también podamos contar con el apoyo financiero de otros Estados Miembros de la OIT, porque necesitamos recursos financieros para llevar a buen puerto esta reforma.

Guinea-Bissau es un país en desarrollo, un país que tiene que hacer frente a un gran número de limitaciones y restricciones que dificultan nuestra tarea. Hemos escuchado atentamente a los interlocutores sociales y a los sindicatos. Los tomamos en serio y sabemos que, sin escuchar a nuestros interlocutores sociales, no podremos adoptar ninguna decisión, porque son ellos los que reflejan la realidad en la que se encuentran los trabajadores. No podremos satisfacer las necesidades de los trabajadores si no los escuchamos.

Se han celebrado reuniones para determinar el salario mínimo. Hemos demostrado que queremos seguir avanzando. Es cierto que la definición del salario mínimo que tenemos hoy se remonta a 1988. Pero necesitamos un análisis político y un análisis social del país para entender bien por qué todo este proceso acabó estancándose. Pero debemos decir, de todos modos, que en los últimos tres años hemos tomado medidas y demostrado el compromiso del Gobierno. Un ejemplo es la reforma del Código del Trabajo. Teníamos una legislación laboral general que databa de treinta años y que necesitaba una actualización para que reflejara mejor lo que estaba ocurriendo en el mundo del trabajo. El Gobierno siguió adelante y trabajó para que se aprobara el nuevo Código del Trabajo. Esto demuestra claramente nuestro compromiso y nuestra inversión. Nos preocupamos por nuestros trabajadores, porque el Gobierno también está compuesto por trabajadores.

Tenemos proyectos de ratificación de otros convenios. Queremos establecer un trabajo digno y decente, en particular ratificando los convenios y fijando el salario mínimo, que es evidentemente una garantía para los trabajadores. Reiteramos una vez más que deseamos que Guinea-Bissau tenga prioridad en la obtención de la asistencia técnica de la OIT, para que podamos avanzar y estar de conformidad con el Convenio.

Quisiera decirles que Guinea-Bissau es un país pequeño. No tenemos una población muy grande y la mayoría de nuestros trabajadores son empleados públicos. El Estado es el mayor empleador de Guinea-Bissau y, como tal, nos hemos centrado en estos trabajadores. Necesitamos comprender mejor cómo funcionan las empresas antes de poder fijar un salario mínimo en el sector privado. Tenemos que entender nuestra realidad. Fijar el salario mínimo

en Guinea-Bissau presupone un estudio riguroso. No basta con que el Gobierno fije la cuantía del salario mínimo para el sector privado. Necesitamos consultas generales, abiertas y exhaustivas, como se hizo cuando debatimos el Código del Trabajo. Fue un debate muy inclusivo. La OIT nos apoyó a la hora de la redacción de nuestro Código del Trabajo y, en aquel momento, pensamos en el salario mínimo, porque un artículo del Código del Trabajo establece cómo debe fijarse un salario mínimo. Ahora hay que trabajar para definir el salario mínimo en el sector privado. El Gobierno está plenamente comprometido con ello y los trabajadores y empleadores también deben ayudarnos. Necesitamos, eso sí, asistencia técnica y financiera.

Estamos muy abiertos a cualquier tipo de asistencia que puedan prestarnos para ponernos de conformidad con el Convenio núm. 26, porque el hecho de que no exista un salario mínimo en el sector privado también genera obstáculos en otros ámbitos, como la seguridad social. Esto origina dificultades, en la medida en que los trabajadores viven cada vez más en condiciones precarias. Los empleadores, por su parte, tienen ahora relativa libertad para fijar sus propios salarios, lo que también aumenta el riesgo de precariedad. En consecuencia, necesitamos un estudio para fijar el salario mínimo en el sector privado, y quizás deberíamos utilizar el salario mínimo de la administración pública como referencia.

En cuanto al diálogo social tripartito, es de nuestro interés, como se puso de manifiesto con la creación del Consejo Permanente de Concertación Social. Esto demuestra claramente que estamos plenamente comprometidos con el diálogo social. Las reuniones se convocan en función de las necesidades que van surgiendo en nuestro país. Hay muchos retos, pero nuestra voluntad es muy fuerte, y la determinación del Gobierno es inquebrantable.

Agradecemos a la OIT su solidaridad con nuestro país. La OIT ya ha visto que somos dignos de confianza, porque hemos tomado medidas. Estamos en una lógica de pleno compromiso por nuestro propio interés. Hemos avanzado en nuestra legislación, hemos asumido un mayor compromiso con la OIT, al cumplir nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias, al poner en marcha actividades de lucha contra el trabajo infantil y al desarrollar el Programa de Trabajo Decente por País. Este compromiso se refleja también en nuestra voluntad de ratificar los convenios fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo. Todos estos elementos demuestran que el bienestar de los trabajadores es importante para nosotros, porque, si no valoramos el trabajo, no llegaremos a ninguna parte.

Presidente - Muchas gracias a usted y a su delegación por participar en los trabajos de esta comisión, y por compartir información detallada y su punto de vista.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno la información facilitada. Reiteramos nuestra preocupación por el persistente incumplimiento por parte del Gobierno de las disposiciones del Convenio relativas a la creación de un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo y al reajuste de los niveles del salario mínimo con el fin de garantizar un salario mínimo vital adecuado para su población. En un contexto de aumento del coste de la vida y de la inflación, los niveles del salario mínimo se han mantenido escandalosamente bajos en Guinea-Bissau y no permiten a los trabajadores cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Recordamos la importancia de reajustar periódicamente los salarios mínimos para garantizar a los trabajadores un nivel de vida decente. Si no se reajustan las tasas mínimas, el sistema de fijación del salario mínimo quedará reducido a una mera formalidad y dejará de ser eficaz como medio de lucha contra la pobreza o como medio de protección social.

Hace tiempo que el Gobierno debería haber tomado medidas concretas. El Gobierno tiene que demostrar su compromiso con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio. Para ello, el Gobierno debe establecer y aplicar un mecanismo adecuado para fijar,

revisar periódicamente y reajustar los salarios mínimos. De conformidad con el artículo 3, 2), 1) del Convenio, los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben ser consultados antes de la aplicación del mecanismo y estarán asociados a su funcionamiento. En este proceso debe garantizarse una representación auténtica y libremente elegida por los trabajadores.

Lamentamos constatar que los intereses de los trabajadores no están verdaderamente representados en Guinea-Bissau y en esta Conferencia. Informamos a esta comisión de que los miembros trabajadores han presentado una reclamación ante la Comisión de Verificación de Poderes contra el Gobierno de Guinea-Bissau por injerencia en la designación de delegados de los trabajadores legítimos ante la Conferencia.

Además, tomamos nota de la intención del Gobierno de convocar una comisión pluridisciplinaria compuesta por el Primer Ministro y otros ministros, representantes de los empleadores y de los trabajadores y representantes de la sociedad civil. Debemos insistir en el carácter tripartito del mecanismo de fijación del salario mínimo, tal como prevé el Convenio. Las organizaciones de la sociedad civil no tienen cabida en el proceso, e instamos al Gobierno a que se abstenga de tal intromisión en el diálogo social tripartito.

Urgimos al Gobierno a que cese inmediatamente sus ataques contra la UNTG-CS, y a que garantice su plena participación y consulta en el funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo. También instamos al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la OIT para subsanar estas importantes deficiencias en su aplicación del Convenio. Dado el fracaso del Gobierno para abordar las observaciones de la Comisión de Expertos desde 2019, instamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores dan las gracias a los distintos oradores que han intervenido y, en particular, agradecen la información oral facilitada por el Gobierno.

Una vez más, los miembros empleadores subrayan la importancia del progreso y el impulso de los esfuerzos del Gobierno para establecer un mecanismo que fije los salarios mínimos en el sector privado en virtud de los artículos 153 y 154 del nuevo Código del Trabajo, en consonancia con el Convenio. Los miembros empleadores reiteran el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se dé una respuesta oportuna a las observaciones formuladas desde 2019. Los miembros empleadores toman nota de que el nuevo Código del Trabajo ha sido adoptado por el Parlamento y que se ha procedido a su promulgación. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir trabajando con sus interlocutores sociales a la hora de armonizar las leyes nacionales con el Convenio.

Tras considerar la discusión, solicitamos al Gobierno que, en primer lugar, adopte las medidas necesarias para que el mecanismo de fijación de salarios mínimos se ajuste a los artículos 2 y 3 del Convenio; y, en segundo lugar, comunique, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, los sectores o partes de sectores en los que se ha aplicado el mecanismo de fijación de salarios mínimos, indicando los métodos, así como los resultados de la aplicación del mecanismo y el número aproximado de trabajadores cubiertos.

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.

A pesar de ciertas medidas previstas para ajustar el salario mínimo nacional, la Comisión lamentó que dichas medidas aún no se hayan aplicado y que el salario mínimo no se haya revisado desde 1988.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión exhorta al Gobierno a que tome, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas siguientes:

- revisar sin demora el salario mínimo en los sectores público y privado, de conformidad con el Convenio, y
- establecer el mecanismo de fijación del salario mínimo, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a fijar y actualizar periódicamente el salario mínimo, de conformidad con el Convenio.

La Comisión también pide al Gobierno que:

- refuerce el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica, y
- proporcione a la Comisión de Expertos una copia de la versión promulgada y publicada del nuevo Código del Trabajo.

La Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT en estrecha cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores libremente establecidas e independientes, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio y que transmita a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2023, una memoria sobre los progresos realizados.

Interpretación del portugués: Representante gubernamental - En este foro de la OIT hemos escuchado con atención los diversos comentarios formulados ayer sobre la aplicación por Guinea-Bissau del Convenio núm. 26 en el sector privado.

Es cierto que el Decreto núm. 17/88, de 4 de abril, está en vigor desde hace 35 años, no 35 meses ni 35 días ni 35 segundos, lo que justifica su actualización. Por eso, como explicó el jefe de la delegación gubernamental de Guinea-Bissau, el Gobierno de mi país está trabajando para actualizarlo implicando a los interlocutores sociales para que nadie quede excluido. Como el Decreto ha caducado, ningún empleador aplica el valor salarial establecido en el texto. Si bien el texto no se ha actualizado, la Inspección del Trabajo, en sus visitas a las empresas, ha desempeñado un papel importante orientando a los empleadores de forma pedagógica para que apliquen los salarios mínimos en las empresas que se encuentran bien situadas en términos de pago de salarios.

Hemos tenido debidamente en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre la actualización del salario y, como dijo ayer el jefe de la delegación, estamos solicitando a la OIT asistencia técnica para fijar el salario mínimo.

Indonesia (ratificación: 1957)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información escrita así como una copia de la Ley núm. 6, de 2023.

Información actualizada con respecto a la Ley sobre la Creación de Empleo

La Ley sobre la Creación de Empleo (Ley núm. 11, de 2020, y su enmienda) no modifica la normativa sobre convenios colectivos. Las normas sobre los convenios colectivos se mantienen en virtud de la Ley núm. 13, de 2003, de Recursos Humanos y la Ley núm. 2, de 2004, sobre la Solución de Conflictos Laborales.

En cuanto a los convenios colectivos para trabajadores de pequeñas y medianas empresas (pymes), la Ley sobre la Creación de Empleo estipula claramente que los salarios y los derechos de los trabajadores al término de la relación laboral (indemnizaciones y otros derechos financieros) deben basarse en un acuerdo entre los trabajadores y los empleadores. Esto se debe a que la capacidad financiera de las pymes no es tan elevada como la de las grandes empresas.

Con respecto a la revisión de la Ley sobre la Creación de Empleo (tras la decisión del Tribunal Constitucional núm. 91/PUU-XVIII/2020), el Gobierno manifiesta que:

- El Gobierno y el Parlamento han llevado a cabo una revisión procedimental y sustantiva de la Ley mediante la modificación de la Ley núm. 12, de 2021, sobre la Creación de Leyes, para incluir también un modelo de «ley ómnibus» y una participación pública significativa.
- La Ley núm. 6, de 2023, sobre la Promulgación de la Ley núm. 2, de 2022, sobre la Creación de Empleo sustituirá a la Ley núm. 11, de 2020.
- La revisión de la Ley sobre la Creación de Empleo se ha llevado a cabo mediante un proceso de consultas públicas y de compromiso con diversas partes interesadas (sindicatos, empleadores, universidades y otros sectores públicos). El Gobierno también prestó atención a las propuestas y sugerencias de instituciones de investigación independientes, en particular sobre cuestiones críticas planteadas por el público.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical

El Gobierno reitera que la legislación nacional incorpora procedimientos para resolver la discriminación antisindical o la violación de los derechos de sindicación de los trabajadores: la Ley núm. 21, de 2000, sobre Sindicatos y la Ley núm. 2, de 2004, sobre la Solución de Conflictos Laborales. El Gobierno anima a todos los trabajadores y sindicatos a utilizar los procedimientos nacionales estipulados por la legislación si consideran que se han violado sus derechos.

Artículo 2. Protección adecuada contra los actos de injerencia

El Gobierno reitera su comentario anterior de que el artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos no tiene por objeto permitir la injerencia de empleadores o funcionarios gubernamentales cuando los trabajadores ejercen su voto. Hasta el momento, el Gobierno no ha recibido quejas relativas a la presencia de empleadores y/o funcionarios gubernamentales durante una votación. El artículo 122 constituye también una expresión de la soberanía de Indonesia para regular sus asuntos internos. No existe ninguna razón de peso para modificarlo.

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva

Basándose en la Ley núm. 2, de 2004, la solución de conflictos laborales a través de un tribunal de arbitraje y relaciones laborales solo puede tener lugar después de que las partes en conflicto hayan agotado todas las medidas de negociación. Precisamente como sugiere la

Comisión, el tribunal de arbitraje y relaciones laborales sirve como última medida cuando fracasan las negociaciones entre las partes.

El Gobierno tiene el firme convencimiento de que los artículos 5, 14 y 24 de la Ley núm. 2, de 2004, son compatibles con el artículo 4 del Convenio, así como con los principios del arbitraje obligatorio (como último recurso cuando las negociaciones prolongadas terminan en un bloqueo). No existe ninguna razón de peso para modificar los artículos.

Reconocimiento de las organizaciones con fines de negociación colectiva

El número de convenios colectivos concluidos a finales de 2021 era de 17 495 convenios; a finales de 2022 era de 18 144 convenios.

Negociación colectiva a nivel sectorial

En la actualidad, el Gobierno sigue centrándose en la creación de convenios colectivos a nivel de empresa para evitar conflictos en el futuro, de conformidad con la Ley núm. 13, de 2003, sobre los Recursos Humanos, y el Decreto Ministerial núm. 28 de 2014 sobre las normas para celebrar y validar reglamentos de empresa y la celebración y registro de convenios colectivos.

Zonas francas industriales

El derecho de los trabajadores a concluir convenios colectivos en las zonas francas industriales está garantizado. Hasta la fecha se han concluido 687 convenios colectivos en las zonas francas industriales.

Discusión por la Comisión

Presidente - El tercer caso de nuestro orden del día de hoy es Indonesia sobre la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Invito al representante gubernamental señor Secretario de la Dirección General de Relaciones Laborales y Desarrollo de la Seguridad Social de los Trabajadores del Ministerio de Trabajo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Indonesia, aprovecho esta oportunidad para responder a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento del Convenio por Indonesia en relación con la aplicación de la Ley sobre la Creación de Empleo y sus reglamentos y la realización de negociaciones colectivas. Hemos presentado nuestra respuesta por escrito y aprovechamos esta oportunidad para proporcionar más información a fin de disipar las preocupaciones.

En primer lugar, abordaré el impacto de la Ley sobre la Creación de Empleo en la aplicación del Convenio y la solicitud de actualizar la información relativa a los cambios en la Ley. El objetivo principal de la Ley es fomentar la creación de puestos de trabajo y mejorar las oportunidades de empleo, garantizando al mismo tiempo una mejor protección de los trabajadores. Este objetivo se logra a través de ciertas iniciativas y de la mejora del clima de inversión nacional para atraer tanto a inversores nacionales como extranjeros, y de la potenciación de las cooperativas, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, así como fortaleciendo la industria y el comercio nacionales, estimulando así el crecimiento económico de Indonesia.

La Ley ha tenido efectos positivos para Indonesia, sobre todo para la economía y la inversión, así como sobre el empleo. Por lo tanto, merece el apoyo de la comunidad internacional como una forma práctica de que Indonesia se recupere y sienta las bases de una

economía más fuerte y sostenible. La enmienda de la Ley sobre la Creación de Empleo a través de la Ley núm. 6/2023 sobre el Reglamento Gubernamental relativo a la Ley sobre la Creación de Empleo que se promulgará no cambia ninguna disposición sobre el derecho de sindicación de los trabajadores, que se regula en la Ley núm. 13/2003 sobre el Empleo (Ley de Recursos Humanos). La Ley reconoce a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores como elementos importantes para las relaciones laborales. Tras la promulgación de la Ley, el número de sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales y miembros de sindicatos ha aumentado enormemente en Indonesia. Antes de la promulgación de la Ley se estimaba que había 10 000 sindicatos, con más de 3,2 millones de afiliados. Entre 2020 y 2023, tras la promulgación de la Ley, el número de sindicatos aumentó a más de 12 000, que agrupan a más de 4,2 millones de afiliados. Esto demuestra claramente que la Ley sobre la Creación de Empleo no tiene ninguna repercusión negativa sobre el derecho de sindicación de los trabajadores. Además, la Constitución indonesia garantiza que ninguna parte puede incurrir en discriminación o actos antisindicales contra grupos específicos. Esto se ha establecido en la Ley núm. 21/2000 sobre Sindicatos. Por lo tanto, las preocupaciones relativas al posible impacto negativo de la Ley sobre la Creación de Empleo en la aplicación del Convenio son irrelevantes. La Ley sobre la Creación de Empleo no modifica las disposiciones relativas a la negociación colectiva. En general, las disposiciones en materia de negociación colectiva se aplican en todas las escalas empresariales, tanto en lo que respecta a los convenios colectivos como en caso de resolución de conflictos en materia de relaciones laborales. En cuanto al salario, Indonesia reitera que el acuerdo entre empleadores y trabajadores de microempresas y pequeñas empresas se lleva a cabo a través de la negociación colectiva, previendo que el salario no debe ser inferior al límite mínimo establecido por el reglamento. Con ello se pretende proteger el salario de los trabajadores y mantener la sostenibilidad de la empresa, teniendo en cuenta que la capacidad de las empresas de esta escala no es la misma que la de las medianas y grandes empresas. Por lo tanto, la preocupación de que la Ley sobre la Creación de Empleo limite la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores de microempresas y pequeñas empresas es infundada. Además, en relación con la modificación de la Ley sobre la Creación de Empleo como consecuencia de la decisión del Tribunal Constitucional, nos gustaría proporcionar la información que figura a continuación.

La modificación de la Ley, tanto procedimental como sustantiva, se ha llevado a cabo mediante la revisión de la Ley núm. 12/2011 sobre Formulación de Legislación que regula el modelo de Ley Ómnibus y la participación pública significativa y la Ley núm. 6/2023 sobre el Reglamento Gubernamental relativo a la Ley sobre la Creación de Empleo que se promulgará. La enmienda a la Ley se ha divulgado y en ella han participado las diversas partes interesadas, como los sindicatos, los empleadores, el mundo académico y la sociedad civil. Además, el Gobierno ha tenido en cuenta las aportaciones de instituciones de investigación independientes, en particular sobre cuestiones críticas planteadas por la opinión pública.

En segundo lugar, en relación con los comentarios de que Indonesia no proporciona una protección adecuada contra la discriminación antisindical, reiteramos que nuestra legislación nacional garantiza la protección de los trabajadores y los sindicatos contra la discriminación antisindical. Además, los procedimientos de resolución de disputas en materia de discriminación antisindical o violación del derecho de sindicación de los trabajadores se establecen explícitamente en la Ley núm. 21/2000 sobre Sindicatos y la Ley núm. 2/2004 sobre la Solución de Conflictos Laborales. Se alienta a los trabajadores y a los sindicatos cuyos derechos se consideran vulnerados a que utilicen los mecanismos nacionales previstos en ambas leyes. El Gobierno proporciona servicios para facilitar las denuncias sobre supuestas violaciones en este sentido.

En tercer lugar, en relación con la recomendación de la Comisión de Expertos de modificar varios reglamentos de Indonesia, hemos examinado detenidamente las aportaciones de la Comisión de Expertos en relación con el procedimiento de votación en la negociación colectiva, los convenios colectivos, artículo 122 de la Ley núm. 13/2003, y el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos laborales, artículos 5, 14, 25 de la Ley núm. 2/2004. La regulación de los procedimientos de votación recogida en el artículo 122 de la Ley núm. 13/2003, que remite al apartado 2 del artículo 119, tiene una importancia significativa. Ello se debe a que defiende los derechos fundamentales de todo trabajador a afiliarse o no a un sindicato, así como el derecho a constituir o no un sindicato. En nuestra opinión, estos artículos siguen siendo pertinentes y no existe una justificación convincente para modificarlos.

En cuarto lugar, con respecto a la negociación colectiva a nivel sectorial, Indonesia se está centrando actualmente en promover el establecimiento de convenios colectivos de trabajo a nivel de empresa, lo que está en consonancia con la Ley núm. 13/2003 y el Decreto Ministerial núm. 28/2014, y en prevenir conflictos laborales más amplios. Adoptamos este enfoque teniendo en cuenta las diversas capacidades de las empresas a nivel sectorial.

En quinto lugar, quiero referirme al derecho de los trabajadores a celebrar convenios colectivos en las zonas francas industriales. Deseo reiterar el compromiso de mi Gobierno de garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en las zonas francas industriales, y su derecho a negociar convenios colectivos.

En conclusión, Indonesia se mantiene firme en su compromiso con los principios de la OIT y la aplicación del Convenio. Nuestro compromiso de cumplir nuestras obligaciones y atender las observaciones de la Comisión de Expertos es inquebrantable. Estamos abiertos a un diálogo constructivo y a la colaboración con la OIT y con otras partes interesadas sobre esta cuestión.

Miembros empleadores - Como sabemos, el Convenio núm. 98 es un Convenio fundamental, y fue ratificado por Indonesia en julio de 1957. Hace tiempo que no se ha debatido este caso que la Comisión debatió en seis ocasiones, a saber, en 1991, 1993, 1994, 1995, 1997 y 1998. También ha sido objeto de 21 observaciones anteriores de la Comisión de Expertos.

Como telón de fondo, el solapamiento de normativas y la falta de sincronización de los datos políticos del Gobierno Central con los de los Gobiernos locales estaban resultando cada vez más perjudiciales para el clima inversor en Indonesia. El Gobierno tomó la iniciativa de reunir estos elementos en conflicto en un marco integrado conocido como Ley Ómnibus. El Tribunal Constitucional consideró inconstitucionales ciertas partes de la redacción original de esta ley, y el Gobierno emprendió un proceso de revisión para subsanar esas deficiencias y dar lugar a la Ley actual. Esto se hizo a través de un proceso de consultas públicas y de compromiso con diversas partes interesadas, incluidos sindicatos, empleadores, universidades y otros miembros del sector público. También señalamos que el Gobierno prestó atención a las propuestas y sugerencias de instituciones de investigación independientes sobre cuestiones críticas planteadas por el público.

Observamos que la metodología o concepto ómnibus se utiliza en otros países para superar obstáculos similares. Los miembros empleadores creen que un enfoque global como este podría conducir a un fortalecimiento del sistema económico de Indonesia, impulsando un clima de inversión propicio y atractivo y proporcionando protecciones y sistemas amplios para gestionar el mercado laboral.

No obstante, hay que procurar que no se vulneren los convenios internacionales ratificados. En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la protección adecuada contra la discriminación antisindical y a pesar de la revisión de la Ley Ómnibus, la

Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical Indonesia para la Prosperidad (KSBSI) y la Confederación Sindical de Indonesia (KSPI) afirman que la Ley Ómnibus expone a determinadas categorías de trabajadores a un mayor riesgo de discriminación antisindical. Tomando nota de que la Ley estaba siendo revisada a raíz de una decisión del Tribunal Constitucional, en su Informe de 2023, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que examinara las preocupaciones expresadas por los sindicatos ante el Consejo Tripartito Nacional con el fin de garantizar la plena conformidad de la Ley revisada con el Convenio. Entendemos que este proceso está en marcha.

En lo que respecta a garantizar la protección adecuada contra los actos de injerencia, la Comisión de Expertos señaló de nuevo que esperaba que el Gobierno enmendara el artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos a fin de prohibir que el empleador esté presente durante los procedimientos de votación. Curiosamente, este comentario parece más pertinente en relación con el artículo 119, que exige que las votaciones sean administradas por una comité integrado por representantes de los trabajadores y dirigentes sindicales, con la presencia de un funcionario del Gobierno y de los empleadores.

A este respecto, cabe señalar que solo se prevé un papel pasivo de los empleadores y del Gobierno, que, no obstante, con su presencia pueden velar por que no se ejerza una influencia indebida sobre los trabajadores con derecho a voto.

También tomamos nota de que se han recibido muy pocas quejas, si es que se ha recibido alguna, de los numerosos sindicatos indonesios o de los trabajadores sobre el ejercicio de esta disposición. Tampoco se han producido las consiguientes revisiones judiciales en relación con la aplicación del artículo 4 del Convenio.

En relación con la promoción de la negociación colectiva, la Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para promover la negociación colectiva a nivel sectorial y regional y que proporcionara información a este respecto.

Sin embargo, los miembros empleadores señalan que el Convenio no exige la promoción de la negociación colectiva a un nivel determinado, solo que, y cito textualmente, «Deberán adoptarse medidas apropiadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, con miras al establecimiento de las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos». Creo que estarán de acuerdo en que más que de una afirmación específica se trata de una afirmación bastante general.

En el caso de Indonesia, en lo relativo a los convenios colectivos para los trabajadores de las pymes, la Ley sobre la Creación de Empleo prevé que los salarios y los derechos de los trabajadores deben establecerse en un acuerdo entre trabajadores y empleadores. Con ello se reconoce, en gran medida, que la viabilidad de la negociación colectiva a un nivel superior al de la empresa se ve limitada por el gran número de microempresas y pequeñas empresas existentes en Indonesia y las dificultades prácticas inherentes a su organización. El número de sindicatos en Indonesia es igualmente elevado. Como hemos oído, más de 12 000.

A modo de contexto, las microempresas y las pequeñas empresas representan más del 60 por ciento del conjunto de la economía indonesia, con más del 99 por ciento del total de las empresas de Indonesia clasificadas como microempresas y pequeñas empresas, que representan alrededor del 97 por ciento del empleo. También hay ya un número significativo de convenios colectivos en vigor. A finales de 2021, había unos 17 495; a finales del año pasado, eran más de 18 000.

Históricamente, la mayor parte de las microempresas y pequeñas empresas de la economía informal carecían de regulación salarial, debido principalmente a la imposibilidad de pagar el salario mínimo, demasiado elevado en comparación con los beneficios que generan esas empresas.

La Ley Ómnibus cambió esta situación. Incorporó a las microempresas y a las pequeñas empresas a la economía formal, de modo que puedan contribuir más directamente a la economía nacional. Se les proporcionan todas las protecciones de la legislación laboral, aunque en formas que reflejan la precaria realidad de muchas pequeñas empresas.

De esta forma, las microempresas y las pequeñas empresas están exentas de la aplicación de las disposiciones relativas al salario mínimo. Con ello se pretende garantizar el pago de un salario justo a los trabajadores de las microempresas y las pequeñas empresas, sin dejar de tener en cuenta la viabilidad de esas empresas. No se trata de un cheque en blanco.

Cualquier salario acordado debe representar al menos el 50 por ciento del consumo medio a nivel provincial y estar al menos un 25 por ciento por encima del umbral de pobreza. Además, esta forma de fijar los salarios no elimina el papel de la negociación colectiva, sino que hace hincapié en la necesidad de una negociación libre y voluntaria entre empleadores y trabajadores.

A pesar de que el Gobierno se centra actualmente en el establecimiento de convenios colectivos a nivel de empresa, también tiene la vista puesta en el futuro. Entendemos que la OIT, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado organizar cursos de técnicas de mediación y de formación para representantes de trabajadores y empleadores en materia de negociación colectiva.

En cuanto a las zonas francas industriales, tomamos nota de que la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que tomara medidas para velar por que los derechos en virtud del Convenio se garanticen a las personas que trabajan en lugares en los que se producen productos para la exportación, y que continuara manteniéndola informada.

La Comisión de Expertos también solicitó información sobre una serie de convenios colectivos en vigor. Observamos que en las zonas francas industriales hay 687 convenios colectivos en vigor.

En general, y tenemos pocas recomendaciones que hacer sobre estos puntos, los miembros empleadores instan al Gobierno a seguir abordando las diversas cuestiones derivadas de la introducción de la Ley Ómnibus a través del Consejo Nacional Tripartito y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT disponible a este respecto. Asimismo, instan al Gobierno a velar por que toda presencia de empleadores o funcionarios gubernamentales en las votaciones se ajuste estrictamente a las disposiciones del Convenio.

Miembros trabajadores - La aplicación del Convenio núm. 98 por el Gobierno de Indonesia es el tema de nuestra discusión. El Informe de la Comisión de Expertos hace referencia a una serie de cuestiones relativas a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en particular la protección adecuada frente a la discriminación antisindical, la protección apropiada frente a los actos de injerencia, la promoción de la negociación colectiva y la ampliación de la cobertura de las protecciones previstas en el Convenio a los trabajadores de las zonas francas industriales y de todas las zonas industriales y económicas de este tipo. En el Convenio se prevé proteger a los trabajadores frente a la discriminación antisindical, frente a actos dirigidos a socavar el derecho de los trabajadores de afiliarse a una verdadera organización de trabajadores o de constituir la, o a perjudicar de cualquier otro modo a un trabajador a causa de sus actividades sindicales o de su afiliación. Se solicita que se establezcan

mecanismos apropiados para garantizar el respeto del derecho de sindicación y se pide que se adopten medidas para fomentar y promover el desarrollo pleno y la utilización de todos los mecanismos de negociación colectiva para regular las condiciones de empleo. El Informe de referencia de la OIT de 2022 sobre la negociación colectiva muestra el potencial de la negociación colectiva para contribuir de manera notable a la gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, con efectos positivos sobre la estabilidad, la igualdad, la eficiencia, el cumplimiento y la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo. Nos preocupa que el Gobierno no esté adoptando las medidas que pueden permitir que los trabajadores de Indonesia se beneficien de la protección que ofrece el Convenio. Tenemos en mente una situación concreta.

El 2 de noviembre de 2020, el Presidente Joko Widodo firmó la Ley núm. 11 de 2020 sobre la Creación de Empleo, conocida como la Ley Ómnibus, a pesar de la fuerte objeción de una amplia coalición de organizaciones sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil indonesias. El Tribunal Constitucional de Indonesia anuló la Ley el 25 de noviembre de 2021. Si bien esto podría haber sido una oportunidad para entablar un diálogo tripartito significativo y abordar así las numerosas y legítimas preocupaciones de los sindicatos, el Gobierno emitió en su lugar un reglamento de emergencia sobre la creación de empleo en diciembre de 2022, por el que se volvió a promulgar la Ley Ómnibus con pequeñas modificaciones. El Parlamento convirtió el reglamento de emergencia en la Ley núm. 6 de 2023 el 21 de marzo de 2023. La motivación explícita de la promulgación de la Ley Ómnibus era atraer inversión extranjera para estimular el crecimiento económico. En lugar de defender las disposiciones del Convenio con vistas a lograr un crecimiento económico sostenible y productivo sacando a los trabajadores reales del carrusel de los ingresos bajos y la escasa protección laboral, la vía elegida por el Gobierno hará bajar los salarios y empeorará las condiciones de trabajo. Esto hará la vida aún más difícil a los trabajadores, que ya se mantienen a duras penas debido a las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Ante todo, la Ley perjudica considerablemente el sistema de fijación de salarios de Indonesia, al eliminar la protección del salario mínimo para casi todos los trabajadores indonesios, lo cual merma las negociaciones salariales tripartitas que determinan los salarios mínimos, así como la capacidad de los sindicatos de negociar los salarios a escala empresarial. De hecho, en lugar de fomentar y promover unos mecanismos de negociación colectiva, la Ley exime a las microempresas y pequeñas empresas, que ahora deben determinar los salarios en función del acuerdo al que lleguen el empresario y los trabajadores de la empresa.

La gran mayoría de los trabajadores indonesios, como hemos oído, el 97 por ciento, están empleados en microempresas o en pequeñas o medianas empresas, según los datos de 2018 de la Oficina Nacional de Estadística (*Statistics Indonesia*).

Además, varias disposiciones debilitan la obligación de establecer medidas para fomentar y promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva, favoreciendo un empleo más precario y socavando así la protección otorgada a los trabajadores para constituir sindicatos, organizar sus actividades y negociar. Por ejemplo, las reformas relacionadas con los contratos de duración determinada, la externalización del trabajo y la mano de obra, y la terminación de la relación de trabajo aumentan aún más el riesgo de que se recurra al empleo precario en el país, lo cual exacerba la ya considerable inestabilidad económica y social e inseguridad de los trabajadores. En efecto, la Ley elimina muchas disposiciones y limitaciones sobre el uso de contratos de duración determinada contenidas en la anterior Ley núm. 13 de 2023. Sin estas disposiciones, los trabajadores están expuestos al riesgo de un recurso abusivo a los contratos de duración determinada, lo que conduce a la inestabilidad social y a la falta de un crecimiento económico equilibrado y sostenible que mejore la vida de la gente.

Las nuevas flexibilidades de la Ley, si no se modifican, harán que las pequeñas protecciones que quedan en esta sean superficiales y carezcan en gran medida de sentido. Como ha observado recientemente la Comisión de Expertos, le corresponderá al trabajador cuyo contrato de duración determinada no haya sido prorrogado o renovado demostrar que la no prórroga o renovación del contrato se debe a una discriminación antisindical, o a alguna otra razón prohibida, lo que merma el efecto de la disposición contra la discriminación antisindical que figura en el Convenio. Asimismo, la Ley establece que los proveedores de mano de obra pueden subcontratar a trabajadores para realizar cualquier función de la empresa usuaria, incluidas sus funciones principales. Además, el proveedor de mano de obra es el único responsable de los trabajadores, lo que aparentemente exime a la empresa usuaria de toda responsabilidad ante todos los trabajadores, incluso si el proveedor de mano de obra infringe la Ley.

Al igual que ocurre con los contratos de duración determinada, la desregulación de la externalización laboral tendrá repercusiones profundamente negativas en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. Como ha explicado la OIT, la presencia de múltiples proveedores de mano de obra puede fragmentar la unidad de negociación, impidiendo que los trabajadores lleguen al nivel fijado en la reglamentación para formar un sindicato u obtener el reconocimiento como agente negociador. Asimismo, si existen múltiples unidades de negociación dentro de una empresa, es posible que no tengan suficiente poder de negociación en las negociaciones colectivas.

Además de los problemas creados por la Ley sobre la Creación de Empleo, la Comisión de Expertos también ha destacado una serie de cuestiones legislativas y relativas a políticas que el Gobierno debería haber abordado, en lugar de crear nuevos y graves problemas. Nos referimos aquí a la petición de la Comisión de Expertos de enmendar el artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos para prohibir la presencia del empleador en los procedimientos de votación; enmendar los artículos 5, 14 y 24 de la Ley núm. 2 de 2004 sobre la Solución de Conflictos Laborales para garantizar que el arbitraje obligatorio durante la negociación colectiva solo pueda invocarse en circunstancias excepcionales, con objeto de garantizar que se respete el principio de negociación colectiva libre y voluntaria; adoptar las medidas necesarias para promover también la negociación colectiva a nivel sectorial y regional y proporcionar información a este respecto, y velar por que se garanticen los derechos previstos en el Convenio para los trabajadores de todas las zonas, incluidas las zonas francas industriales, en las que se fabrican productos de exportación y seguir informando de los progresos realizados en las consultas tripartitas mencionadas.

El Gobierno tiene mucho trabajo por delante para adecuar sus leyes y prácticas al Convenio. Instamos al Gobierno a que emprenda de inmediato una revisión exhaustiva de sus leyes, incluida la nueva Ley sobre la Creación de Empleo, de manera tripartita y con el apoyo técnico de la OIT, con el fin de garantizar el pleno cumplimiento del derecho de negociación colectiva amparado por el Convenio.

Miembro empleadora, Indonesia - Gracias por conceder a la APINDO, a saber, la Asociación de Empleadores de Indonesia, la oportunidad de dirigirse a esta comisión y proporcionar información adicional en relación con el caso de Indonesia sobre el Convenio núm. 98. Para este asunto, les invitamos a seguir la situación laboral imperante que llevó a Indonesia a promulgar la Ley sobre la Creación de Empleo, de 2020, confirmada entonces como Ley núm. 6/2023, utilizando el método ómnibus.

Según una encuesta realizada por la Oficina Nacional de Estadística de Indonesia, en agosto de 2019, la mano de obra indonesia alcanzó aproximadamente los 133 millones, con

126 millones de personas empleadas y 7 millones desempleadas. Había 28 millones de trabajadores a tiempo parcial y 8 millones de subempleados. Mientras tanto, la nueva fuerza de trabajo alcanzó los 2 millones y ahora se estima que cada año habrá un aumento de alrededor de 3 millones de personas en la nueva fuerza de trabajo. Hay que esforzarse por generar oportunidades de empleo para unos 45,8 millones de personas. La cuestión relativa a las oportunidades de empleo está directamente vinculada con el nivel educativo de la mano de obra indonesia, que es predominantemente de primer ciclo de secundaria o inferior.

Los retos del empleo también se ven agravados por el próximo pico demográfico de Indonesia, previsto para 2030. La abundante población en edad de trabajar debe gestionarse eficazmente para garantizar los máximos beneficios para el país.

Según datos de la Junta Coordinadora de Inversiones de Indonesia, se ha producido un descenso significativo de la absorción de mano de obra. En 2013, las inversiones ascendieron a 398 billones de rupias indonesias (IDR), con un ratio de absorción de empleo de 1 billón por cada 4 594 trabajadores. Sin embargo, en 2022, las inversiones alcanzaron los 1 207 billones de IDR, pero el ratio de absorción de empleo se redujo a 1 billón por cada 1 081 trabajadores. Estas cifras demuestran que las inversiones se han triplicado en los últimos diez años, mientras que la absorción de empleo ha disminuido drásticamente en un 75 por ciento. Esta tendencia a la baja en la absorción de mano de obra requiere una atención especial, sobre todo si se tiene en cuenta que más del 50 por ciento de los trabajadores indonesios están empleados en el sector informal.

Esta Ley sobre la Creación de Empleo supuso revisiones y actualizaciones de artículos de la anterior Ley de Recursos Humanos, de 2003.

Estos cambios en la normativa laboral se llevaron a cabo para satisfacer las demandas de derechos constitucionales del pueblo indonesio, tal y como se prevé en el artículo 27, 2), de la Constitución indonesia de 1945, que establece que todo ciudadano indonesio tiene derecho al trabajo y a un medio de vida digno.

Asimismo, hay que señalar que, aunque se han realizado algunos cambios en las condiciones de empleo, la nueva Ley también introduce nuevos regímenes de protección para los trabajadores. La Ley sobre la Creación de Empleo prevé un nuevo mecanismo de protección para los trabajadores despedidos a través de un régimen de prestaciones de desempleo y de indemnizaciones para los trabajadores temporales, que no se contemplaban antes en la Ley de Recursos Humanos.

Dado que Indonesia ha ratificado nueve convenios fundamentales, creemos que la formulación de dicha ley se ha llevado a cabo deliberadamente para garantizar que la disposición no ponga en peligro los principios de respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal y como se señala en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las preocupaciones relativas a posibles violaciones del Convenio debido a los cambios en la normativa laboral no están justificadas. La normativa específica que regula el salario de los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas existe porque no sería realista aplicar a las microempresas y a las pequeñas empresas las mismas normas que a las medianas y grandes empresas. Sin embargo, el artículo 90B de la Ley sobre la Creación de Empleo también establece que el acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre el salario mínimo para los trabajadores de las microempresas y las pequeñas empresas no puede ser inferior a un determinado porcentaje del consumo público medio. Además, los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas siguen estando cubiertos por todas las normativas de

protección social y de seguridad y salud en el trabajo. La Ley debe encontrar un equilibrio entre la consecución de los objetivos ideales y el tratamiento de las realidades existentes.

Según datos recientes, en Indonesia, el mundo empresarial se sustenta principalmente en las microempresas, pequeñas y medianas empresas, en las que trabajan 119,56 millones de personas (96,92 por ciento). Este hecho respalda los objetivos de la Ley sobre la Creación de Empleo, que son potenciar y promover el desarrollo de las microempresas y las pequeñas empresas para que puedan aumentar las oportunidades de empleo y distribuir equitativamente el bienestar entre los indonesios.

En consonancia con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la formulación y el procedimiento en relación con la Ley núm. 11, de 2020, han seguido un proceso detallado e integral que ha incluido la incorporación de las aspiraciones de las diversas partes interesadas y un diálogo social exhaustivo en el Foro de Consulta Tripartita.

En esta ocasión, también quisiéramos destacar que la APINDO respeta los derechos de negociación colectiva en el lugar de trabajo. Por ello, tratamos continuamente de fortalecer la capacidad de negociación colectiva en el lugar de trabajo. Un ejemplo es nuestra colaboración con el Programa de Cooperación de los Empleadores Holandeses, la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos y la KSBSI, con el fin de impartir una formación sobre el diálogo social entre el personal directivo y los trabajadores en el lugar de trabajo que les permita establecer convenios colectivos adecuados para sus respectivas empresas.

La APINDO no pretende que todo sea perfecto. Todavía queda mucho trabajo por hacer por parte del Gobierno para garantizar que la Ley sobre la Creación de Empleo cumpla el papel que se le ha asignado, a saber, brindar amplias oportunidades de empleo para el bienestar de toda la nación indonesia. La coordinación entre el Gobierno central y las autoridades locales para lograr un objetivo común aún debe mejorarse a fin de aumentar la calidad y la productividad de la mano de obra, lo que se está convirtiendo en un reto permanente.

Sin embargo, el Gobierno ha demostrado continuamente su compromiso con el bienestar de la nación indonesia. Esto fue evidente durante la pandemia global de COVID-19, ya que fuimos capaces de sortearla con éxito.

Consideramos que, mediante la colaboración entre todas las partes interesadas que comparten la misma visión, se puede promover el bienestar del pueblo indonesio. Lo que las asociaciones empresariales necesitan ahora es una situación nacional que permita a todas las partes desempeñar plenamente su papel. En consecuencia, esperamos que la Comisión comparta nuestra opinión de que las cuestiones nacionales sean resueltas internamente por las partes pertinentes, centrándose en lo que interesa más al pueblo indonesio, a través de un diálogo constructivo y aplicando el espíritu tripartito. De este modo, creemos que se podrá alcanzar la justicia social y el trabajo decente.

Miembro trabajadora, Indonesia - La discusión de este caso por la Comisión es muy oportuna y crítica. Como se destaca en el Informe de la Comisión de Expertos, la aplicación del Convenio en Indonesia es muy problemática. La Ley sobre la Creación de Empleo, denominada «Ley Ómnibus», y sus reglamentos de aplicación, socavan claramente los derechos laborales, suprimen muchas protecciones y, en particular, los derechos que amparaba el Convenio.

Antes de profundizar en las principales cuestiones sobre la aplicación de este convenio, informaré a esta cámara sobre los asuntos relacionados con la Ley sobre la Creación de Empleo. El 2 de noviembre de 2020, el presidente Joko Widodo, firmó la Ley núm. 11 de Creación sobre la Empleo, que se conoció como Ley Ómnibus. Los sindicatos y las sociedades

civiles se opusieron a la Ley por su impacto negativo en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores.

Al elaborar la Ley, el Gobierno de Indonesia no consultó debidamente a los sindicatos. Los sindicatos expresaron unánimemente su oposición. Como resultado, el 25 de noviembre de 2021, el Tribunal Constitucional dictaminó que la Ley Ómnibus era inconstitucional y ordenó al Gobierno que mejorara dicha ley en un plazo de dos años. Pero en lugar de promulgar la decisión del Tribunal Constitucional, el presidente Joko Widodo, tomó un atajo emitiendo un reglamento gubernamental en lugar de la Ley (*Perppu*) núm. 2 de 2022 para imponer la aplicación de esta Ley Ómnibus.

Al igual que la Ley sobre la Creación de Empleo, las disposiciones de la *Perppu* rebajaban por completo los derechos fundamentales y el bienestar de los trabajadores, sobre todo en lo relativo a la fijación del salario mínimo, la prolongación del contrato de trabajo a corto plazo, la regulación flexible de la subcontratación, la prolongación de las horas extraordinarias y la reducción de la indemnización por despido, etc.

El Gobierno alegó que la *Perppu* núm. 2 de 2022 se había promulgado a raíz del estado de emergencia causado por las repercusiones económicas de la guerra entre la Federación de Rusia y Ucrania. Los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil se opusieron mediante huelgas nacionales alegando que no existían tales motivos de emergencia.

El 20 de marzo de 2023, el Director General de la OIT escribió una carta al Gobierno de Indonesia para plantear las preocupaciones presentadas por las tres mayores confederaciones sindicales (KSPI, KSBSI y KSPSI) a fin de que no se aprobara como ley esta normativa de emergencia. Sin embargo, este reglamento fue aprobado por el Parlamento y se convirtió en la Ley núm. 6/2023. Aun así, continuaron las protestas contra esta ley. Con la promulgación de esta ley, la anterior Ley núm. 11 de 2020 sobre la Creación de Empleo ha dejado de aplicarse automáticamente.

Existe una ambigüedad a este respecto. Por un lado, la nueva Ley ya está promulgada y en vigor. Sin embargo, existen al menos 49 reglamentos de aplicación actualmente en vigor que tienen su origen en la anulada Ley núm. 11 de 2020. Su examen por esta comisión es muy oportuno y pertinente, ya que la Ley socava claramente los principios del Convenio.

Para facilitar la aplicación de la Ley sobre la Creación de Empleo, el Gobierno indonesio promulgó varios reglamentos de aplicación, entre ellos: i) el Reglamento gubernamental núm. 35/2021 sobre el empleo de duración determinada, la subcontratación laboral, etc.; ii) el Reglamento gubernamental núm. 36/2021 sobre los salarios, y iii) el Reglamento núm. 5/2023 del Ministro de Trabajo sobre el ajuste del tiempo de trabajo y los salarios. Limitaré mi intervención al modo en que estos reglamentos de aplicación críticos socavan el Convenio.

En primer lugar, el Reglamento gubernamental núm. 35/2021 ha debilitado el poder de los sindicatos para negociar colectivamente. En cuanto al contrato de trabajo de duración determinada, permite flexibilidad a los empleadores, pues ya no existe ninguna restricción sobre la prórroga y la renovación, salvo que la duración total del contrato de duración determinada no debe superar los cinco años. También se ha difundido recientemente en los medios de comunicación que las trabajadoras revelaron la existencia de la práctica de la «staycation». La «staycation» es una práctica en la que se pide a las trabajadoras que pasen una noche con su jefe como requisito para prorrogar el contrato de trabajo de corta duración.

En cuanto a la externalización de la mano de obra, según la Ley Ómnibus, una empresa podría socavar fácilmente un sindicato existente de trabajadores contratados directamente que realizan funciones básicas simplemente a través de la contratación de nuevos

trabajadores mediante una agencia laboral. En lo que respecta al cese de la relación laboral, la Ley Ómnibus desmantela una salvaguardia crucial sobre el cese de la relación de trabajo. Con esta relajación de las restricciones a los procesos de terminación de la relación de trabajo, los trabajadores con contrato de duración determinada serían más reacios a afiliarse a los sindicatos, por lo que repercute en el debilitamiento de la función y el papel de los sindicatos. En cuanto a la indemnización por despido, con la Ley Ómnibus se ha reducido esta indemnización. En segundo lugar, el Reglamento gubernamental núm. 36/2021 limita los derechos sindicales a la negociación colectiva y ha causado daños importantes al sistema salarial. La Ley Ómnibus reduce significativamente el papel de la negociación tripartita de los consejos salariales en la determinación de los salarios mínimos. Esta ley introdujo una nueva fórmula según la cual el salario mínimo se fijaría basándose en los datos proporcionados por la Oficina Nacional de Estadística.

El hecho de que, mediante este sistema, los sindicatos ya no tengan margen para negociar los precios de los productos básicos como uno de los elementos más importantes a la hora de determinar el salario mínimo, significa que estos cambios afectan a la capacidad de los sindicatos para negociar eficazmente los salarios.

La Ley sobre la Creación de Empleo también suprimió los salarios mínimos sectoriales. Además, la ley también exime a las microempresas y pequeñas empresas de tener que pagar el salario mínimo. Esta norma de exención salarial es una clara violación del derecho universal al salario, que establece que toda persona tiene derecho a un salario justo y digno sin discriminación de ningún tipo.

En tercer lugar, el Reglamento núm. 5/2023 del Ministro de Trabajo vulnera el derecho de los sindicatos a negociar colectivamente. En marzo de 2023 entró en vigor el Reglamento núm. 5 de 2023 del Ministro de Trabajo. En el artículo 8 de este reglamento se establece que las empresas del sector mencionado podrán ajustar y reducir la jornada laboral y el salario de los trabajadores hasta un 75 por ciento. Aunque el recorte salarial se hará sobre la base de un acuerdo entre el empleador y los trabajadores (individuales), los sindicatos están muy preocupados por el hecho de que el Reglamento niega la existencia de representantes sindicales, especialmente a nivel de empresa, y viola así el proceso de negociación colectiva.

El Reglamento ignora claramente la obligación de los empleadores de revelar datos adecuados a los sindicatos sobre la causa de los recortes salariales. Los hechos demuestran que varias empresas de los sectores mencionados han decidido determinados recortes salariales y cambios del tiempo de trabajo sin ningún diálogo previo con los sindicatos existentes.

Como se destaca en el Informe, apoyamos la opinión de la Comisión de Expertos de que el Gobierno debe tomar medidas para modificar la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales.

Las explicaciones anteriores ilustran claramente cómo la Ley sobre la Creación de Empleo y sus reglamentos de aplicación socavan los principios básicos establecidos en el Convenio. Por lo tanto, a través de esta comisión, instamos al Gobierno a que: i) adopte de inmediato, en consulta con los interlocutores sociales, medidas para modificar dicha ley junto con sus reglamentos de aplicación para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, y ii) suspenda la aplicación de todos los reglamentos de la Ley sobre la Creación de Empleo.

A este respecto, solicitamos la asistencia técnica de la OIT para garantizar que la enmienda propuesta es conforme con el Convenio mediante una solicitud de misión de contactos directos a Indonesia.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam, hablando en nombre de los **Estados miembros de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)** - La ASEAN reconoce

los numerosos esfuerzos e iniciativas emprendidos por Indonesia para aplicar el Convenio. A este respecto, la ASEAN elogia a Indonesia por las recientes enmiendas introducidas en su legislación, a saber, la Ley sobre la Creación de Empleo, destinadas a mejorar el desarrollo económico, el comercio, la inversión y la protección de los trabajadores.

Las enmiendas a la legislación representan una labor sustancial y se necesitará tiempo para ver el impacto de su aplicación. Asegurar la supervisión pública es crucial para garantizar el cumplimiento de esta ley. En este contexto, la ASEAN se complace en observar que la Constitución indonesia garantiza el derecho de todo ciudadano a plantear ante el Tribunal Constitucional sus preocupaciones en relación con las leyes nacionales. La ASEAN sigue siendo optimista en cuanto a que el Gobierno indonesio está plenamente comprometido con la prevención de cualquier vulneración de los derechos de las personas debido a la promulgación de esta ley.

La ASEAN también insta a Indonesia a mantener un compromiso y una consulta significativos con los mandantes tripartitos. La Ley sobre la Creación de Empleo debería facilitar y estimular el diálogo y el consenso entre empleadores y trabajadores. La ASEAN agradece el compromiso de Indonesia en este sentido, que pone de relieve su dedicación a salvaguardar los derechos de los trabajadores y a garantizar un trato equitativo a todos los trabajadores, incluidos los empleados en microempresas y pequeñas empresas, así como los que trabajan en las zonas francas industriales.

Además, Indonesia ha establecido y aplicado marcos jurídicos que incorporan elementos de salvaguardia y disposiciones sobre los medios de reparación, que pueden considerarse adecuados para abordar las preocupaciones relacionadas con la discriminación antisindical. No obstante, la ASEAN recomienda a Indonesia que siga revisando estas disposiciones para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio y la total eficacia de su aplicación.

La ASEAN reconoce y valora la sólida colaboración de Indonesia con la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del proceso de enmienda, reconociendo que esta colaboración sirve como vía hacia el pleno cumplimiento del Convenio. La ASEAN considera que este es un momento oportuno para que Indonesia persevere en sus encomiables esfuerzos por salvaguardar y promover los derechos de los trabajadores. Expresamos nuestro apoyo inquebrantable a la aplicación continua y sostenible de las actividades previstas a este respecto.

Además, la ASEAN subraya la importancia de abordar los problemas y retos emergentes que repercuten en el mercado laboral tradicional y en la armonía laboral. Instamos a la OIT a mantener una estrecha cooperación con sus Estados Miembros, fomentando un entorno que promueva el trabajo decente para todos los trabajadores. Juntos, podemos abordar proactivamente estas cuestiones y garantizar el bienestar de nuestra mano de obra.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Belarús - En primer lugar, quisiera dar las gracias a la delegación de Indonesia por la información proporcionada, en la que figuran comentarios detallados sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Tomamos nota del compromiso del Gobierno de cumplir rigurosamente los convenios de la OIT. Acogemos con agrado la aplicación de una política coherente en materia de empleo y trabajo, así como las medidas adoptadas a nivel nacional para desarrollar el diálogo social.

Acogemos con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno para garantizar la participación de los interlocutores sociales, los representantes de la sociedad civil y el mundo académico en la preparación de la Ley sobre la Creación de Empleo. Estamos seguros de que el enfoque de la elaboración de esta legislación permitirá al Estado ampliar las posibilidades de organización de la negociación colectiva, al tiempo que se mejora la base jurídica para

prevenir todas las formas de discriminación en el trabajo y el empleo y a la vez que se sensibiliza a los trabajadores sobre sus derechos.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que prosiga estos esfuerzos. También pedimos a la OIT que siga prestando a Indonesia y a los interlocutores sociales del país la asistencia técnica necesaria.

Miembro empleadora, Tailandia - La Confederación de Empleadores de Tailandia formula esta declaración en nombre de la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE). Con el final de la pandemia, todos los países deben adaptarse a las nuevas formas de trabajo y desarrollar una estrategia global para reconstruir sus economías. A este respecto, creemos que no existe una estrategia de talla única porque cada país tiene retos únicos. Por lo tanto, es imperativo que Indonesia reconstruya su economía renovando la legislación del trabajo mediante la promulgación de la Ley sobre la Creación de Empleo núm. 11, de 2020, a través del método Ómnibus. La ACE considera que el Gobierno ha llevado a cabo un examen sólido e integral de este caso, teniendo en cuenta los intereses de todas las partes interesadas, incluso mediante la realización de un diálogo social entre el Gobierno, los sindicatos y la APINDO. Esta práctica está en consonancia con el espíritu del tripartismo del Convenio núm. 144.

La ACE considera que, durante el diálogo social, no se pudieron tener en cuenta todos los intereses, incluidos los de los empleadores. Sin embargo, por la necesidad a largo plazo de la sostenibilidad económica de Indonesia, la ACE cree que la Ley sobre la Creación de Empleo es el camino a seguir para la consecución de la justicia social y el trabajo decente en Indonesia. El diálogo social es la prueba fehaciente de que el Gobierno indonesio ha hecho todo lo posible por implicar a todas las partes pertinentes para que asuman sus responsabilidades en la mejora del bienestar de la sociedad indonesia.

La ACE confía en que el caso de Indonesia pueda resolverse internamente, a través del diálogo social entre los miembros tripartitos, y pide a la Comisión de Expertos que revise y reconsidere de manera exhaustiva este caso para mejorar el futuro del pueblo indonesio.

Miembro trabajadora, Bélgica - La Ley núm. 13/2003 incluía numerosas protecciones y limitaciones sobre el objeto, la duración y las renovaciones de los contratos de duración determinada. Todas estas protecciones fueron derogadas por la Ley Ómnibus de 2020. La limitación de tres años para los contratos de duración determinada se amplió a cinco años mediante el Reglamento gubernamental núm. 35/2021. Se suprimió la disposición sobre la transformación de los contratos verbales en contratos indefinidos. Aunque los contratos de duración determinada para puestos de trabajo de carácter permanente siguen estando prohibidos, la nueva Ley deja sin efecto esta prohibición.

El acentuado desequilibrio en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores se traduce en que, en la práctica, los empleadores puedan imponer condiciones contractuales a los trabajadores sin negociación previa. Como consecuencia de ello, muchos más trabajadores tienen contratos precarios consecutivos con protecciones legales limitadas. Además, algunas empresas han despedido a trabajadores con contrato indefinido, solo para volver a contratarlos como trabajadores temporales.

Los contratos precarios crean obstáculos para ejercer el derecho a la libertad sindical. Los trabajadores que participan en actividades sindicales pueden ser más fácilmente objeto de represalias y despidos. Estos contratos tienen un impacto negativo en los grupos expuestos a la discriminación laboral, especialmente las mujeres. Por ejemplo, es frecuente que los empleadores no renueven los contratos de las mujeres embarazadas.

Por último, el mayor poder de los empleadores debido a la precariedad del empleo también puede provocar violencia y acoso. Las personas que buscan renovaciones de contrato pueden ser coaccionadas para mantener relaciones sexuales mediante la práctica generalizada de las «staycation». Recientemente, una trabajadora de una empresa de cosméticos de la ciudad de Bekasi, Java Occidental, declaró que, antes de la renovación de su contrato, su jefe la invitó por WhatsApp a reunirse con él en un hotel para unas supuestas vacaciones. Si rechazaba esta invitación, se arriesgaba a que no le renovaran el contrato. El caso fue tratado por la Inspección del Trabajo y la policía, y, el 29 de mayo, el Ministro de Trabajo promulgó el Decreto núm. 88 sobre las directrices para prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia en el trabajo en relación con esta práctica.

Sin duda, es muy deseable que Indonesia luche contra la violencia y el acoso, incluidos el acoso y la violencia de género, y ratifique el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Sin embargo, la protección contra la violencia y el acoso también requiere la capacidad de negociar mejores condiciones de trabajo, como una mayor seguridad laboral y una protección efectiva contra el despido.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno que proporcione información adicional a esta comisión sobre las actualizaciones de la Ley sobre la Creación de Empleo, también conocida como Ley Ómnibus.

El Gobierno informa sobre diversas medidas que ha adoptado para abordar las preocupaciones relacionadas con la Ley sobre la Creación de Empleo, incluidos los esfuerzos por revisar la Ley desde el punto de vista procedimental y sustantivo mediante la modificación de la Ley núm. 12/2021 sobre la Creación de Leyes para incluir disposiciones que detallen un «modelo de ley ómnibus» y un proceso de participación pública significativo. También indica que el Reglamento gubernamental núm. 2/2022 sobre la creación de empleo sustituye a la Ley núm. 11/2020. También observamos que dicha ley se promulgó mediante un reglamento gubernamental de urgencia, o «*Perppu*».

Observamos importantes preocupaciones con respecto tanto al proceso de elaboración y consulta, como a las repercusiones en la legislación laboral vigente. También tomamos nota de la información según la cual los trabajadores siguen expresando su preocupación en relación con los cambios introducidos en varias leyes.

Nos preocupa especialmente que los cambios legales introducidos por la Ley Ómnibus amenacen la libertad sindical y los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores indonesios.

Concretamente, observamos que estos derechos se están poniendo en peligro por la mayor flexibilidad de las empresas para utilizar contratos temporales durante largos periodos de tiempo en lugar de contratar mano de obra permanente y por la mayor capacidad de las empresas para externalizar trabajo permanente a empresas privadas de subcontratación de mano de obra que suministran trabajadores temporales.

Además, los trabajadores subcontratados y externalizados tendrán poco o ningún recurso para hacer frente a las condiciones de trabajo que les imponen las empresas usuarias y corren el riesgo de perder su empleo si intentan plantear sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo ante un tribunal de relaciones laborales; y, también, la contratación de trabajadores procedentes de múltiples empresas externalizadoras por una única empresa usuaria puede fragmentar gravemente la mano de obra, propiciando que se recurra a

múltiples empleadores por parte de la empresa contratante, lo que impedirá a los trabajadores organizarse y negociar colectivamente.

A tal fin, instamos al Gobierno a que elimine las disposiciones de la Ley sobre la Creación de Empleo que impiden el ejercicio de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y pedimos al Gobierno indonesio que colabore estrechamente con la Oficina para garantizar que todas las futuras reformas de la legislación laboral estén de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

También pedimos al Gobierno que aplique inmediatamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y ponga fin a la obligación del arbitraje obligatorio modificando los artículos 5, 14 y 24 de la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales. Estados Unidos sigue profundamente comprometido a colaborar con el Gobierno para hacer avanzar los derechos de los trabajadores en Indonesia.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Quiero empezar haciéndome eco de los comentarios de mi colega sindicalista indonesio. La imposición por parte del Gobierno de la Ley Ómnibus sobre la Creación de Empleo representa una grave amenaza para los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

De hecho, a pesar de la sentencia de noviembre de 2021 del Tribunal Constitucional, que ordenaba al Gobierno reformular la Ley con la plena participación de los interlocutores sociales, el Gobierno ha optado por seguir adelante con una serie de cambios normativos muy impopulares, en un intento equivocado de atraer inversión extranjera directa.

Permítanme centrarme en un cambio muy problemático que socava directamente el derecho de los sindicatos indonesios a negociar colectivamente en nombre de sus miembros. Mediante el Reglamento gubernamental núm. 36/2021, el Gobierno ha eliminado la capacidad de los sindicatos y las empresas para negociar niveles salariales mínimos sectoriales que pueden superar el salario mínimo vigente. Eliminar las negociaciones sectoriales para la fijación de salarios reducirá significativamente los salarios de los trabajadores de varios sectores, como la minería, la construcción y la confección. También vulnera el derecho de los sindicatos a utilizar un método probado de negociación colectiva para aumentar los salarios de sus miembros y de los trabajadores en general.

En nuestra opinión, este ataque a los derechos de sindicación y de negociación colectiva tiene implicaciones para los esfuerzos de Indonesia por posicionarse como fuente sostenible de minerales críticos en la industria de baterías para vehículos eléctricos.

Actualmente, el Gobierno está proponiendo a los Estados Unidos un acuerdo de libre comercio de minerales críticos para que las empresas que utilizan insumos minerales de Indonesia puedan beneficiarse de los créditos fiscales estadounidenses para los vehículos eléctricos.

El movimiento sindical de los Estados Unidos sigue muy de cerca este asunto e insistirá en que cualquier acuerdo comercial contenga compromisos firmes para defender los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

De cara al futuro, instamos a esta comisión a que emita una recomendación firme para que Indonesia modifique la Ley Ómnibus, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de la declaración del representante gubernamental relativa a la aplicación del Convenio. Indonesia ha revisado a fondo su legislación laboral. El Gobierno y el Parlamento la están examinando a través de una consulta pública en la que participan todas las partes interesadas, es decir,

sindicatos, empleadores, círculos académicos y otros sectores. El Gobierno ha procurado que la legislación nacional contenga disposiciones que regulen diversos aspectos del trabajo. El Gobierno anima a todas las partes interesadas a hacer uso de estas disposiciones en sus relaciones laborales. El Gobierno ha fomentado el establecimiento de convenios colectivos y en 2022 se celebraron 18 000 convenios colectivos. El Gobierno ha velado por que se lleve a cabo una evaluación exhaustiva a escala empresarial y se adopten las medidas necesarias para evitar conflictos en el lugar de trabajo. Insistimos en el importante papel que debe desempeñar la OIT apoyando a los Estados Miembros para que puedan garantizar que se ajustan a las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Países Bajos - La Ley sobre la Creación de Empleo afecta al mundo laboral indonesio en varios ámbitos que van desde la restricción de los aumentos salariales a una mayor flexibilidad laboral que limita la libertad sindical y la negociación colectiva. Como ya han hecho otros oradores, quiero centrarme en un aspecto que tiene que ver con el salario mínimo. La Ley sobre la Creación de Empleo ha introducido cambios sustanciales en el cálculo del salario mínimo. El nuevo régimen pasa del cálculo de un salario decente basado en el poder adquisitivo a un cálculo basado en una red de seguridad. En virtud de la Ley de Recursos Humanos de 2003, el salario mínimo se basaba en tres componentes, a saber, la cesta salarial negociada de forma tripartita, también conocida como *Komponen Hidup Layak*, la productividad y el crecimiento económico. La Ley sobre la Creación de Empleo introdujo una fórmula nueva de tal manera que la conexión entre el salario mínimo legal y el costo de la vida se debilita y, por tanto, ya no contrarresta adecuadamente el aumento de la inflación para quienes perciben el salario mínimo. Esto, a su vez, reduce la capacidad de los asalariados de mantener o elevar su nivel de vida y el de sus familias.

Además, me gustaría añadir un comentario sobre el Reglamento gubernamental núm. 36 de 2021, que exige a las microempresas y las pequeñas empresas de pagar el salario mínimo provincial, regional o municipal.

La inmensa mayoría de los trabajadores indonesios, alrededor del 97 por ciento de la fuerza de trabajo, como ya se ha dicho antes, están empleados en microempresas o pequeñas y medianas empresas. Según los datos publicados por el Ministerio de Cooperativas y Pequeña y Mediana Empresa de Indonesia, en 2019 había más de 64 millones de pymes, que constituían el 99,9 por ciento, o incluso más, del tejido empresarial y empleaban, repito, al 97 por ciento de la fuerza de trabajo total. La exención de las pymes contraviene el artículo 90 de la Ley de Recursos Humanos de 2003, en el que se «prohíbe a los empleadores pagar un salario inferior al salario mínimo». Para ser más precisos, este artículo establece claramente que: i) se prohíbe a los empresarios pagar salarios inferiores al salario mínimo al que se refiere el artículo 89; ii) los empresarios que no puedan pagar el salario mínimo podrán aplazar el pago del mismo, y iii) los procedimientos para aplazar el pago del salario mínimo se regularán mediante decisión ministerial. Todo esto implica un piso salarial importante para los trabajadores en sus negociaciones salariales con cualquier empresario.

Esto no se produce mientras existan excepciones en la aplicación del salario mínimo para grandes grupos de trabajadores, a pesar de que este salario mínimo ni siquiera equivale a un salario vital.

Por lo tanto, el Reglamento gubernamental núm. 36 de 2021 niega el derecho a una negociación salarial significativa al 97 por ciento de la fuerza de trabajo, lo que va en contra del objetivo central del Convenio.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación de Argelia da las gracias al Gobierno de Indonesia por la información aportada, que constituye una muestra de su voluntad de

cooperar con los órganos de control de la OIT. La información complementaria proporcionada por el Gobierno contiene elementos que resumen diversas cuestiones y muestran la intención del Gobierno de seguir avanzando en el diálogo social inclusivo, de mejorar la libertad sindical y de reforzar la protección contra todo acto de discriminación antisindical.

Por este motivo, aprovechamos esta oportunidad para señalar la importancia de conceder al Gobierno el tiempo necesario para entablar un diálogo social constructivo con los órganos y sus sindicatos representativos, en el marco de su legislación nacional y en cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de las normas internacionales pertinentes, con vistas a reforzar la negociación colectiva en todos los lugares de trabajo, lo que permitirá adaptar mejor las relaciones laborales a las características específicas de las empresas.

El Gobierno ha establecido mecanismos para promover la negociación colectiva sectorial y el diálogo social tripartito, logrando avances constructivos en la creación de puestos de trabajo decentes, la lucha contra el desempleo y la prevención de conflictos laborales colectivos, incluso en las zonas francas. La Constitución del país también establece claramente que la Ley protege los derechos y libertades de todos de forma independiente e imparcial.

Asimismo, valoramos la amplia comunicación y los numerosos intercambios con los interlocutores sociales, así como el gran número de acuerdos y convenios colectivos de trabajo que se han firmado, en particular acerca de las condiciones de trabajo.

Por último, la delegación argelina espera que las conclusiones de la Comisión sean objetivas, técnicas y equilibradas, y que se basen en la información proporcionada por el Gobierno.

Miembro trabajadora, República de Corea - En solidaridad con los trabajadores indonesios, quisiera expresar mi preocupación por el Reglamento gubernamental núm. 36 de 2021 relativo a los salarios, que suprime de hecho el proceso de negociación en la fijación del salario mínimo.

En virtud de la Ley de Recursos Humanos de 2003, los consejos de salarios, formados por representantes del Gobierno, los empleadores y los sindicatos, asumieron el liderazgo en la fijación de los salarios mínimos provinciales y de distrito. Al mismo tiempo, los consejos de salarios determinaron conjuntamente las «necesidades para vivir con dignidad», una lista de elementos que cubren los gastos en alimentación, vivienda, ropa, educación, salud, transporte y ocio, así como los ahorros. También debían tenerse en cuenta otros factores, como la productividad a escala nacional y local, el crecimiento económico y la posición de los sectores marginados. Así pues, los debates en relación con la toma de decisiones en los consejos de salarios, especialmente sobre las «necesidades para vivir con dignidad», constituían un espacio crucial de negociación en el que los sindicatos podían ejercer los derechos de representación de sus miembros y de los trabajadores.

Este mecanismo se deterioró y el espacio para la negociación se limitó cuando se introdujo el Reglamento gubernamental núm. 78 de 2015. Este reglamento cambió el ciclo de actualización de las «necesidades para vivir con dignidad» de un año a cinco años. En otros momentos, el salario mínimo se fijaba automáticamente combinando la tasa de inflación y el crecimiento económico. Sin embargo, las «necesidades para vivir con dignidad» se seguían utilizando como base para la determinación del salario mínimo y existía margen para la negociación.

El Reglamento gubernamental núm. 36 de 2021, que consiste en un decreto de aplicación de la Ley sobre la Creación de Empleo, empeoró drásticamente el mecanismo. En virtud del nuevo reglamento, el salario mínimo se determina tecnocráticamente a partir de fórmulas predeterminadas y datos facilitados por la Oficina Nacional de Estadística. Ya no se tiene en

cuenta el costo real de la vida ni lo que los trabajadores necesitan para llegar a fin de mes y los sindicatos no tienen voz ni voto en la determinación del salario mínimo.

Aunque el sistema de negociación colectiva aún no se ha establecido de forma efectiva, el proceso de fijación del salario mínimo sirvió como negociación salarial *de facto*. El hecho de fijar el salario mínimo únicamente sobre la base de fórmulas predeterminadas, junto con otros cambios introducidos por el Reglamento gubernamental núm. 36 de 2021, privará a los sindicatos del derecho de negociar un aumento salarial.

Me uno a mis colegas trabajadores para pedir al Gobierno que vele por la conformidad de las leyes con el Convenio.

Miembro trabajador, Brasil - El Gobierno de Indonesia modificó de manera sustancial el artículo 66 de la Ley núm. 13 de 2003, relativo a la tercerización de actividades de las empresas y sus efectos en las condiciones de trabajo.

Previo a la llamada Ley Ómnibus, la legislación establecía que los trabajadores de un proveedor de mano de obra autorizado no podían ser ocupados para la realización de las funciones básicas o de giro principal de la empresa usuaria. Lamentablemente, la Ley Ómnibus ha desregulado la relación triangular de trabajo, extendiendo el alcance de la tercerización a cualquier actividad de la empresa usuaria, incluyendo sus funciones básicas o giro principal.

Se trata de un modelo de descentralización de la actividad productiva en directo perjuicio de los derechos de los trabajadores que es muy conocido en los países de la región latinoamericana, como el caso del Brasil, preso de políticas neoliberales aplicadas por gobiernos autoritarios, hasta el año pasado.

Por otra parte, la nueva normativa exime a la empresa principal de toda responsabilidad por los eventuales incumplimientos laborales y previsionales de la empresa subcontratista.

Pero, la gravedad de la Ley Ómnibus está en el desconocimiento del derecho a la libertad sindical, ya que la empresa podría afectar seriamente a los sindicatos, contratando trabajadores a través de agencias de mano de obra.

La legislación indonesia no reconoce a los trabajadores contratados a través de una agencia o suministradora el derecho a afiliarse al sindicato de la empresa principal. La Ley define que estos trabajadores deben limitarse, en el mejor de los casos, a organizarse en el único entorno del colectivo de su empleador directo.

Desde luego que esa fragmentación extrema del trabajo no permitirá la aplicación del convenio colectivo de la empresa principal.

Se generará así una diferenciación de condiciones de trabajo entre trabajadores de la empresa subcontratada y la empresa principal, pese a que seguramente presten su labor en el mismo lugar y realizado, probablemente, idéntica tarea.

En definitiva, el Gobierno debe proceder a una urgente derogación de las normas de tercerización laboral que han afectado el trabajo decente en Indonesia.

Miembro gubernamental, Türkiye - Agradecemos al Gobierno de Indonesia la información facilitada y acogemos con beneplácito su voluntad de comprometerse y cooperar de manera constructiva con la OIT. El Gobierno de Indonesia ha demostrado que ha realizado esfuerzos para revisar la Ley sobre la Creación de Empleo y adaptar su marco legislativo actual a fin de ponerlo de conformidad con las normas de la OIT. Alentamos al Gobierno de Indonesia a que siga adoptando las medidas necesarias a este respecto.

Acogemos con agrado que la Ley sobre la Creación de Empleo aborde las circunstancias únicas a las que se enfrentan los trabajadores de las pymes y que esta ley tenga en cuenta la capacidad financiera de las pymes, garantizando un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de estas empresas.

Además, elogiamos al Gobierno indonesio por recabar activamente las aportaciones de diversas partes interesadas, incluidos sindicatos, empleadores, universidades y otros sectores de la sociedad. Es digna de mención la afirmación del Gobierno de que la legislación nacional incorpora procedimientos para abordar la discriminación antisindical y la vulneración del derecho de sindicación de los trabajadores, junto con su estímulo para que los trabajadores y los sindicatos utilicen estos procedimientos.

Deben reconocerse los avances recientes en materia de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia, la promoción de la negociación colectiva y el reconocimiento de las organizaciones a los fines de la negociación colectiva realizados por el Gobierno de Indonesia, con el fin de armonizar su legislación nacional con las disposiciones del Convenio. También hay que destacar que el Gobierno se centra en el establecimiento de convenios colectivos a nivel de empresa para prevenir los conflictos, mientras que los trabajadores de las zonas francas industriales tienen derecho a participar en la negociación colectiva.

Cabe destacar que el Gobierno está decidido a trabajar sobre las cuestiones planteadas por la OIT y los interlocutores sociales en un espíritu de diálogo constructivo, y está dispuesto a entablar con ellos un debate abierto sobre cómo seguir mejorando la situación.

Confiamos en que Indonesia siga colaborando estrechamente con la OIT y los interlocutores sociales.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Quisiera señalar a la atención de los miembros de esta augusta cámara el hecho de que el Reglamento núm. 5/2023 del Ministerio de Recursos Humanos, que permite a la empresa recortar los salarios en un 25 por ciento y reducir las horas de trabajo, ha socavado gravemente los derechos de los trabajadores y de sus representantes garantizados por el Convenio.

Este reglamento no brinda oportunidades para la negociación igualitaria y transparente entre sindicatos y empleadores. Las disposiciones del artículo 9, 1), no establecen explícitamente la obligación de que los empleadores demuestren a los trabajadores y/o a las organizaciones de trabajadores que la empresa ha sufrido efectivamente pérdidas, debido a la recesión económica mundial. Los informes de los sindicatos indican que la afirmación del empleador de que la empresa ha sufrido pérdidas o una disminución de los pedidos es solo una afirmación verbal; no está respaldada por ningún documento o dato verificable, como puede ser un informe de auditoría externa. La negociación y la conclusión de la negociación colectiva siempre se basan en la buena fe, para lo cual es necesario revelar la situación financiera real y efectiva de la empresa.

La disposición del artículo 9, 1), también ha repercutido en los horarios de los trabajadores y en el ajuste de los salarios en los casos en los que hay varios sindicatos en una empresa concreta. Un buen ejemplo de ello es una empresa coreana de la ciudad de Karawang. Hay 11 sindicatos, con un total de 20 000 trabajadores. La producción es estable, los pedidos son buenos y algunas líneas de producción emplean a trabajadores para hacer horas extraordinarias.

El método utilizado por las empresas consiste en reunir e intimidar a los trabajadores para que firmen acuerdos relacionados con el Reglamento núm. 5/2023. Si se niegan a firmar acuerdos, las empresas despedirán a muchos trabajadores. Los trabajadores, en su mayoría mujeres, no tienen otra opción. Tras obtener la «aprobación» de los trabajadores, la empresa

coreana entabló negociaciones con 11 sindicatos para que el Reglamento núm. 5/2023 entrara en vigor. Los sindicatos no tienen otra opción, puesto que sus miembros ya han dado su consentimiento. La empresa ha reducido la jornada laboral utilizando el eslogan «quédate en casa los sábados». La reducción de la jornada laboral se tradujo en una reducción salarial de hasta el 35 por ciento.

Este problema está más generalizado y es más masivo en las empresas en las que no existe un sindicato que impugne la aplicación de esta normativa.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Quisiera felicitar públicamente al nuevo portavoz del Grupo de Empleadores. Pienso que la sangre nueva, las nuevas ideas, las nuevas voces son bienvenidas en esta comisión y esenciales para su supervivencia. Esperamos que su presencia aporte nuevos enfoques y contribuya a revitalizar los trabajos de esta comisión. Por supuesto, esto se aplica a todos nosotros, incluido yo mismo. Ahora, en lo que respecta a este caso, me gustaría, sobre todo, subrayar que, a pesar de las garantías dadas por el Gobierno a los mecanismos de control de la OIT, a una proporción significativa de trabajadores de Indonesia se les deniegan los derechos previstos en el Convenio.

Me refiero a los trabajadores que prestan servicios públicos vitales, incluidos los trabajadores sanitarios, los funcionarios de la administración local y municipal y también los de la administración nacional. A estos trabajadores se les deniega el derecho a sindicarse y el derecho a la negociación colectiva. En otras palabras, la restricción se aplica a una amplia gama de trabajadores, mucho más allá de las excepciones previstas en este convenio.

La Comisión de Expertos señaló que la Constitución concede a los funcionarios el derecho a afiliarse a las «organizaciones profesionales» que estimen convenientes. Aunque esto parece una contradicción porque la Comisión también observa que el Gobierno se refirió a la obligación impuesta a estos funcionarios, dependiendo de su estatuto, de afiliarse a las organizaciones profesionales respectivas de los puestos funcionales. Entonces, tenemos que, por un lado, hay una contradicción y que, por otro, todo lo que hace la Constitución es ofrecerles la afiliación a una organización profesional que no sea un sindicato en el sentido previsto en el Convenio.

También quisiera subrayar que los funcionarios tienen libertad sindical, según la Ley núm. 21/2000, pero hasta ahora, no se ha aprobado una ley adicional que garantice estos derechos.

Para finalizar, solo quiero decir que esperamos que esta comisión adopte conclusiones y aborde estas cuestiones de acuerdo con la importancia que tienen estas alegaciones.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union para expresar nuestra total frustración por la aprobación del reglamento de urgencia sobre la creación de empleo el 21 de marzo de este año. La nueva Ley sobre la Creación de Empleo es idéntica a la normativa anterior, que, en 2021, fue declarada condicionalmente inconstitucional por el Tribunal Constitucional.

La Ley sobre la Creación de Empleo es muy peligrosa para el futuro de los trabajadores indonesios y sus familias, incluidos los trabajadores de las industrias manufacturera, minera y energética. Unos 56,4 millones de trabajadores del sector formal de Indonesia (que junto con sus familias suman alrededor de 80 millones de personas) se verán privados de un trabajo decente y un bienestar digno.

En el pasado y en relación con el nuevo reglamento, se ignoró el debido proceso, y muchas disposiciones contra los trabajadores permanecen inalteradas. Nos unimos a todos

los sindicatos, estudiantes y organizaciones de la sociedad civil de Indonesia para oponernos firmemente a esta decisión política. IndustriALL Global Union también apoya la petición de una revisión judicial ante el Tribunal Constitucional.

Las disposiciones de la Ley sobre la Creación de Empleo menoscaban los derechos de los trabajadores y la protección del medio ambiente. La Ley incluye disposiciones que afectan a la jornada laboral, la indemnización por despido, el trabajo por contrato, la subcontratación y la capacidad de los sindicatos para organizarse e ir a la huelga, deteriorando de esta forma las condiciones laborales actuales, aunque debería ser al revés.

El Gobierno no debe utilizar la crisis mundial, la desaceleración económica y los planes para atraer más inversión extranjera para justificar su retroceso en los derechos de los trabajadores. La Ley sobre la Creación de Empleo conduce a una mayor flexibilidad laboral a expensas de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que no es aceptable.

La Ley elimina el salario mínimo sectorial y el salario mínimo regional, e incluso reduce los niveles salariales actuales, impone el uso excesivo y la expansión del trabajo precario, en particular de la subcontratación, socava los contratos de trabajo de duración determinada, y permite que los salarios de las trabajadoras en licencia de maternidad no se paguen, los horarios de trabajo sean explotadores y los despidos sean más fáciles de llevar a cabo, sin recurrir a la negociación ni a la apelación.

Por lo tanto, IndustriALL Global Union pide al Gobierno que revoque la Ley sobre la Creación de Empleo, que va en contra de los intereses del pueblo indonesio en general y de los trabajadores en particular.

Representante gubernamental - Permítanme transmitir una vez más mi agradecimiento a la Comisión y a todos los mandantes de la OIT por sus valiosas observaciones y recomendaciones. La Comisión es fundamental para hacer avanzar la justicia social, el trabajo decente y la protección global de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, hemos escuchado atentamente y tomado buena nota de las recomendaciones de la Comisión. Nos complace que algunas delegaciones hayan reconocido el compromiso inquebrantable de Indonesia con la defensa y la adhesión a los principios consagrados en el Convenio.

Igualmente, tomamos nota atentamente de las preocupaciones expresadas y las recomendaciones formuladas por los miembros trabajadores y empleadores y por el Gobierno. Hemos escuchado muchas recomendaciones constructivas que contribuirán a la labor del Gobierno en la aplicación efectiva del Convenio. Aunque también hemos observado que algunas preocupaciones expresadas por ciertos colegas no guardan relación con el contexto del Convenio. Deseo reiterar inequívocamente que Indonesia continúa firme en su compromiso con los principios de la OIT y la aplicación efectiva del Convenio.

Como ya indicamos en nuestras respuestas, sostenemos que la preocupación por la vulneración del Convenio al aplicar la Ley sobre la Creación de Empleo y poner en práctica la negociación colectiva en Indonesia carece de fundamento esencial.

En primer lugar, el proceso legislativo por el que se rige la Ley sobre la Creación de Empleo se ajusta plenamente a nuestra Constitución y al principio fundamental de participación pública. Además, Indonesia garantiza a todos los ciudadanos el derecho a plantear sus dudas sobre la ley ante el Tribunal Constitucional.

En segundo lugar, es esencial destacar que la Ley sobre la Creación de Empleo pretende mejorar, y no obstaculizar, el acceso a la negociación colectiva. De hecho, las disposiciones por

las que se rige la negociación colectiva, tal y como están delineadas en nuestro marco laboral vigente, permanecen totalmente intactas y aplicables.

En tercer lugar, nuestro Gobierno mantiene su compromiso inquebrantable de salvaguardar el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos. Contamos con sólidos marcos jurídicos para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo y nos hemos comprometido activamente a concienciar a los trabajadores sobre sus derechos.

En cuarto lugar, como tercera democracia del mundo, Indonesia sigue plenamente comprometida con la aplicación del Convenio, ya que creemos que los derechos de sindicación y de negociación colectiva forman parte integrante de la democracia. Indonesia también se ha comprometido a seguir mejorando el diálogo social a escala nacional y desea solicitar a la OIT que siga facilitando estos procesos proporcionando el apoyo técnico necesario y pertinente en esta materia a nuestros interlocutores sociales.

En quinto lugar, el Gobierno se encuentra actualmente en proceso de elaboración de reglamentos relativos a la Ley sobre la Creación de Empleo. A este respecto, el Gobierno asegura que la participación pública y la negociación colectiva, como principio fundamental del Convenio, se respetan plenamente.

Los esfuerzos de Indonesia por promover la negociación colectiva representan un proceso en curso. Somos conscientes de los retos que nos aguardan, como las crisis económicas y las perturbaciones mundiales en el sector de las materias primas. No obstante, estos retos no mermarán nuestro firme compromiso de promover y proteger el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Indonesia seguirá adoptando medidas para reforzar la supervisión de la aplicación de los derechos de los trabajadores, incluidos los de sindicación y negociación colectiva. Simultáneamente, incrementaremos los programas de formación y capacitación. En conclusión, el Gobierno acoge con agrado las perspectivas constructivas y equilibradas sobre la aplicación del Convenio. El Gobierno también está abierto a colaborar con todos los Estados Miembros de la OIT, así como con los miembros trabajadores y empleadores, con el fin de reducir al mínimo las posibles violaciones del Convenio.

Miembros trabajadores - Como han podido comprobar en el debate, la Ley sobre la Creación de Empleo no es fruto del diálogo social tripartito. Recordamos al Gobierno que su obligación en virtud del Convenio es consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a los otros interlocutores sociales. No basta con hablar con estudiosos e investigadores sobre la ley.

La imposición unilateral de nuevas leyes y reglamentos es contraria a la obligación de establecer mecanismos adecuados para garantizar el respeto de los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

Los trabajadores indonesios sufren numerosas y graves vulneraciones de sus derechos fundamentales, aunque gozaban de cierta protección formal en virtud de la Ley núm. 13/2003. Aunque la Ley no solía respetarse ni aplicarse, los trabajadores, especialmente los sindicatos, podían protegerse de la explotación. Las protecciones preexistentes se han debilitado aún más.

Es muy probable que estas reformas conduzcan a una mayor erosión de los sindicatos y de la cobertura y calidad de la negociación colectiva.

La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han documentado graves problemas relevantes para nuestro debate. No estamos viendo ningún avance en el tratamiento de estas cuestiones, que incluyen la represión violenta de sindicalistas por el mero hecho de pedir un salario que les permita mantenerse a sí mismos y a sus familias.

Necesitamos que el Gobierno se reúna con las organizaciones de trabajadores para abordar estas cuestiones críticas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que revise la Ley sobre la Creación de Empleo con los interlocutores sociales y a que adopte en el plazo más breve posible las enmiendas necesarias para poner dicha ley en conformidad con el Convenio. Mientras tanto, el Gobierno debe:

- suspender la aplicación de todos los reglamentos de la Ley sobre la Creación de Empleo;
- modificar el artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos para prohibir la presencia del empleador durante los procedimientos de votación;
- modificar los artículos 5, 14 y 24 de la Ley núm. 2/2004 sobre la Solución de Conflictos Laborales para garantizar que durante la negociación colectiva el arbitraje obligatorio solo pueda invocarse en circunstancias excepcionales;
- adoptar las medidas necesarias para promover también la negociación colectiva a nivel sectorial y regional. En nuestra opinión, la negociación colectiva a estos niveles es apropiada en las circunstancias nacionales de Indonesia y, por lo tanto, está en consonancia con el Convenio;
- garantizar los derechos establecidos por el Convenio a los trabajadores de todas las zonas equivalentes a las zonas francas industriales en las que se fabriquen productos de exportación;
- informar este año a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y aceptar la asistencia técnica de la OIT para su puesta en práctica, centrándose en particular en la reforma legislativa con la plena participación de los interlocutores sociales, y
- aceptar una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Solo quiero reiterar un par de puntos señalados anteriormente en relación con la protección adecuada contra la discriminación antisindical. Tomamos nota una vez más de que la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que examine los motivos de preocupación expresados aquí por los participantes y por el Gobierno. Asimismo, tomamos nota de la voluntad del Gobierno de trabajar conjuntamente con los sindicatos, los empleadores y la OIT sobre todas estas cuestiones. Les instamos a que se pongan manos a la obra. La recomendación que figura en el informe de febrero de 2023 dice básicamente que se recurra al Consejo Nacional Tripartito para hacer estas cosas. No ha pasado tanto tiempo desde que se publicó el informe, pero el tiempo pasa rápido, y nos hacemos eco del llamamiento de los miembros trabajadores para que el Gobierno informe a la OIT este año sobre las medidas que se están tomando. En otras palabras, manos a la obra.

En relación con la promoción de la negociación colectiva, una de las cosas que hemos escuchado esta tarde ha sido el llamamiento a una negociación colectiva amplia e incluso a una negociación colectiva a nivel sectorial e industrial. Pedir todo eso es apropiado, pero la otra cara de cualquier petición es que tenemos que asegurarnos de que examinamos la realidad, y según hemos oído gran parte de la economía depende de las microempresas y las pequeñas empresas. Muy poco de todo esto se organiza en el sentido tradicional. Los más de 12 000 sindicatos que existen en el país, ya forman parte del entorno de la negociación colectiva, aunque haya muchos trabajadores que aún no estén afiliados a sindicatos, y existen muchos convenios colectivos. Hay numerosas pruebas de que la negociación colectiva puede utilizarse de forma voluntaria, como prevé el Convenio, y de que la forma de realizarla no

depende tanto de lo que la gente quiera, sino de lo que sea posible. Así pues, nuestra advertencia es que no nos limitemos a decir cuál debe ser el resultado. Todos los resultados son posibles, dependiendo de lo que funcione mejor.

En cuanto a la descripción que algunos han hecho del ámbito de aplicación de la Ley Ómnibus, ha dado la impresión de que las principales excepciones a las disposiciones de la ley son, de hecho, las relativas al salario mínimo. No parece que haya exenciones al por mayor. Tenemos la impresión de que la Ley Ómnibus incluye a muchas más personas dentro de su ámbito de protección jurídica en comparación con lo que ocurría antes, pero a varios niveles. Reconoceremos que el tratamiento del salario mínimo para las microempresas y las pequeñas empresas es diferente al tratamiento del salario mínimo para las empresas más grandes. Se trata de una cuestión para el futuro, que habría que abordar a partir de este momento, y sobre la que hay que volver a trabajar a nivel tripartito para garantizar el desarrollo en el país de una economía que tenga un salario mínimo aplicable a todos y adecuado en todas partes. Mientras tanto hay que avanzar hacia ese objetivo.

Voy a referirme brevemente a la resolución de conflictos y a la utilización del arbitraje obligatorio. Observamos que la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales prevé que una parte negociadora solo podrá presentar una demanda después de que las partes en conflicto hayan llevado a cabo una mediación o conciliación bipartita. Esto se corresponde con la opinión de la Comisión de Expertos de que los usos permisibles del arbitraje obligatorio incluyen la circunstancia de que la negociación se haya prolongado o se encuentre en un punto muerto y el arbitraje se convierta en el único mecanismo viable para salir del conflicto. En cualquier caso, parece que el recurso al arbitraje en virtud de la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales es coherente con lo que la Comisión de Expertos ha examinado en el pasado.

Por último, nos limitaremos a reiterar lo que hemos pedido al Gobierno, a saber, que continúe abordando las diversas cuestiones derivadas de la introducción de la Ley Ómnibus a través del Consejo Nacional Tripartito y que recurra a toda la asistencia técnica disponible de la OIT para garantizar que la presencia de empleadores o de funcionarios gubernamentales en las votaciones se ajuste estrictamente a las disposiciones del Convenio. Como he dicho antes, pedimos al Gobierno que informe a la OIT sobre todas estas cuestiones este año, de modo que podamos evaluar los progresos realizados.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las considerables lagunas en la legislación y la práctica en relación con el Convenio acerca de la protección contra la discriminación antisindical, el ámbito de la negociación colectiva permitida por la legislación, la promoción de la negociación colectiva, y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas eficaces y en un plazo determinado para:

- **revisar la Ley sobre la Creación de Empleo en consulta con los interlocutores sociales y adoptar sin demora las modificaciones necesarias para que dicha ley se ajuste al Convenio;**

- garantizar, en la legislación y en la práctica, que no haya ninguna injerencia por parte de los empleadores o de los funcionarios públicos durante los procedimientos de votación de los sindicatos, de conformidad con el artículo 2 del Convenio;
- garantizar que el recurso unilateral al arbitraje obligatorio como forma de evitar la negociación colectiva libre y voluntaria solo se utilice en circunstancias muy limitadas y garantizar que su utilización no impida el derecho de los sindicatos a organizar libremente sus actividades;
- promover la negociación colectiva y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas al respecto, así como sobre los resultados obtenidos, incluido el número de convenios colectivos, especificando los sectores de actividad de que se trate;
- velar porque se garanticen los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores de todas las zonas, equivalentes a las zonas francas industriales, en las que se elaboran productos de exportación, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las tendencias y el número de convenios colectivos vigentes en dichas zonas;
- prevenir cualquier acto de violencia y garantizar, en la legislación y en la práctica, una protección adecuada de las personas en el ámbito del ejercicio legítimo de los derechos que les confiere el Convenio, en particular mediante un acceso efectivo y rápido a la justicia, reparaciones adecuadas y la imposición de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias;
- proporcionar a la Comisión de Expertos sobre el número de quejas de discriminación antisindical y de injerencia presentadas, el número de quejas presentadas ante los tribunales, las reparaciones acordadas y las sanciones impuestas, y la duración promedio de los procedimientos en cada categoría, y
- adoptar medidas decisivas y eficaces para promover un clima de no violencia, así como un diálogo social y relaciones de trabajo constructivos a todos los niveles.

La Comisión pide al Gobierno que recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT con especial atención a la reforma de la legislación laboral, incluida la Ley sobre la Creación de Empleo, con la plena participación de los interlocutores sociales, para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

La Comisión pide al Gobierno que facilite información detallada y completa a la Comisión de expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con las recomendaciones formuladas antes de su próxima reunión.

Representante gubernamental - Tomo nota de las conclusiones de la Comisión sobre la aplicación del Convenio por Indonesia. Agradecemos plenamente los numerosos llamamientos y el apoyo del Grupo de los Empleadores y de diversos Gobiernos a Indonesia para que la Ley sobre la Creación de Empleo se aplique efectivamente con miras a impulsar y fomentar la creación de puestos de trabajo y mejorar las oportunidades de empleo. Como tercera democracia del mundo, Indonesia sigue totalmente comprometida con la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 98. A este respecto, el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, adoptará las medidas necesarias para reforzar la aplicación del Convenio de conformidad con sus prioridades y políticas nacionales.

Italia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
(ratificación: 1981)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información escrita, así como el Informe anual sobre protección y supervisión en materia de legislación laboral y social, 2023.

Los resultados de los grupos de trabajo de los proyectos SU.PR.EME. y A.L.T. CAPORALATO! de 2020 a 2022 y de la actividad de lucha contra la explotación laboral se reflejan en el Informe anual sobre protección y supervisión en materia de legislación laboral y social, 2023. En el documento en cuestión se indica que en las inspecciones se descubrió que 1 206 trabajadores extracomunitarios estaban trabajando sin permiso de residencia regular. En dichas inspecciones, se proporciona información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos, y se les entrega el modelo adoptado por el decreto interministerial (Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y Política Social y Ministerio de Economía y Finanzas) al que se hace referencia en el artículo 1, párrafo 3, del Decreto Legislativo núm. 109/2012, en particular, gracias al apoyo de mediadores culturales que explican el papel de la inspección y aclaran —en un lenguaje fácilmente comprensible— que cuando se comprueba que hay una situación de explotación laboral, el responsable es el empleador, mientras que las víctimas pueden acceder a mecanismos especiales de protección. Según consta en el Informe, en el marco de las acciones realizadas en ejecución de los proyectos mencionados, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) brindó asistencia a 598 trabajadores, de los cuales 239 obtuvieron el permiso de residencia como víctimas de explotación laboral o se encuentran a la espera del dictamen favorable del Ministerio Público (que emitió tres en 2018).

En cuanto a la cuestión del número de permisos de residencia concedidos para «casos especiales», en los cuadros 1 y 2 que figuran a continuación se ofrecen datos del Ministerio del Interior, actualizados a junio de 2022, sobre permisos de residencia otorgados tanto por motivos de protección social como en caso de explotación laboral grave. Se están recabando datos actualizados. Estos datos se transmitirán en cuanto los facilite la autoridad competente. Además, en el marco de los proyectos mencionados, se han elaborado y distribuido folletos informativos en varias lenguas (árabe, bengalí, chino, francés, hindi, inglés, italiano, pastún, punyabí, rumano y urdu) para ayudar a los trabajadores extranjeros presentes en el territorio italiano a tomar conciencia de que puede que se encuentren en una situación de explotación y de las posibilidades de denuncia y rescate. Cabe señalar también que, hasta la fecha, en seis servicios de inspección territoriales (concretamente Bari, Cúneo, Ferrara-Rovigo, Foggia, L'Aquila y Regio de Calabria), se han habilitado ventanillas multilingües experimentales en las que se reciben denuncias de irregularidad y explotación laboral de ciudadanos extranjeros y, más en general, se da apoyo e información sobre sus derechos. Una vez más, gracias a la colaboración con la OIM, el formulario de solicitud de inspección, disponible en línea en el sitio web de la inspección, se ha traducido a nueve idiomas (árabe, bengalí, chino, francés, inglés, punyabí, rumano, ucraniano y urdu).

Se confirma asimismo que los inspectores garantizan una protección adecuada de los trabajadores migrantes también desde el punto de vista económico a través de la advertencia de comprobación (artículo 12 del Decreto Legislativo núm. 124/2004), que permite satisfacer de forma inmediata y gratuita los derechos económicos. Al tiempo que se señala que en los

últimos años los datos sobre el uso efectivo de esta herramienta están aumentando en general, se reitera que, según el sistema de encuesta en uso, los detalles sobre las advertencias de comprobación, la recuperación de cotizaciones y los recursos financieros relacionados específicamente con los trabajadores sin permiso de residencia no están disponibles. En cuanto al tiempo que dedican los inspectores a verificar la regularidad de la estancia de los trabajadores migrantes, este parece ser totalmente marginal. De hecho, según la Ley núm. 286/1998, los inspectores que comprueben que se está empleando a inmigrantes sin permiso de residencia están obligados a comunicar esta circunstancia a las fuerzas policiales: estas, y no el inspector del trabajo, son las encargadas de identificar al extranjero irregular e imputarle el delito de entrada y estancia ilegales en el territorio del Estado, de conformidad con el artículo 10 *bis*.

► **Protección social** (artículo 18, Texto Único sobre la Inmigración)

Ciudadanía	Total
Afganistán	2
Albania	30
Argelia	2
Bangladesh	16
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1
Bosnia y Herzegovina	4
Brasil	5
China	2
Colombia	13
Egipto	3
El Salvador	1
Eritrea	1
Gambia	3
Ghana	4
India	3
Macedonia del Norte	6
Malí	2
Marruecos	17
Myanmar	1
Nigeria	71
Pakistán	11
República Árabe Siria	1
República de Moldova	2
Senegal	8
Serbia	2
Somalia	1

Ciudadanía	Total
Sri Lanka	4
Territorio palestino ocupado	6
Túnez	3
Ucrania	3
Venezuela (República Bolivariana de)	2
Total	230

► **Explotación laboral grave** (artículo 22, Texto Único sobre la Inmigración)

Ciudadanía	Total
Bangladesh	1
Egipto	2
Gambia	7
Ghana	6
Guinea	2
India	2
Malí	1
Marruecos	10
Nigeria	17
Pakistán	27
Senegal	7
Sierra Leona	1
Total	83

Discusión por la Comisión

Presidente - El último caso de nuestro orden del día es el relativo a la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), por parte de Italia. Invito ahora al representante del Gobierno a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Acogemos con especial apertura esta ocasión en la que Italia puede manifestar su firme y concreto compromiso con la plena aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Los elementos y la información que presentaremos hoy en esta sala en respuesta a las preguntas directas que se han dirigido a Italia ya se describen en el documento presentado en la oficina de la Comisión el pasado 22 de mayo.

Italia siempre se ha comprometido de forma firme y concreta en la lucha contra el trabajo irregular y la explotación laboral. De este modo, como probablemente saben, desde 2015 ha creado una agencia nacional dedicada a hacer más eficaces y coordinadas las inspecciones del trabajo en nuestro país. Pero en esta ocasión, me gustaría informarles de que, en el marco del Plan nacional de recuperación y resiliencia, el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales adoptó el Plan nacional de lucha contra el trabajo no declarado, en diciembre de 2022. Se trata del primer documento nacional pertinente en este ámbito. Ha sido elaborado por una mesa técnica

multisectorial específica, con la participación de investigadores y expertos en la materia. Antes de su adopción, el Plan nacional se presentó también a los interlocutores sociales.

Con este plan, que se aplicará en Italia durante los próximos tres años, entre 2023 y 2025, el Gobierno se compromete a llevar a cabo acciones concretas y eficaces para combatir y prevenir el fenómeno del trabajo no declarado en todos los sectores económicos. En relación con una de las preguntas de la Comisión, cabe señalar que un aspecto relevante del Plan nacional se refiere al fortalecimiento de la recopilación y el intercambio de datos estadísticos, con el fin de comprender mejor el fenómeno del trabajo irregular, en todas sus formas, y para planificar mejores actividades y mejorar la eficiencia de las inspecciones del trabajo. Así pues, disponemos de una línea de acción específica para la recopilación de datos estadísticos.

El análisis de este fenómeno, basado en la información de que disponemos en este momento, ha puesto de manifiesto la necesidad de prestar especial atención a algunos sectores críticos, como el trabajo doméstico y la agricultura. Sabemos que la presencia de trabajadores migrantes en ambos sectores es importante. El Plan nacional también pretende fomentar, mediante una reorganización de las sanciones, una transición progresiva y continua de las formas de trabajo irregular hacia al trabajo regular y transparente en el país.

En el marco de la agencia nacional a cargo de las inspecciones del trabajo, mi colega, que trabaja en dicha agencia, ha creado un portal nacional específico sobre información relativa al trabajo no declarado, con una nueva base de datos que puede ser útil para las actividades de la agencia nacional. El pasado mes de abril, el Ministro de Trabajo estableció un comité nacional para la prevención y la lucha contra el trabajo no declarado, encargado de coordinar y supervisar el plan de acción en línea con nuestro Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia en el marco de la Unión Europea. El comité está presidido por el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales y está compuesto por representantes de las diferentes instituciones a nivel nacional y regional, expertos designados por el Ministro en este ámbito, y diez representantes de los interlocutores sociales.

Presentaremos algunas informaciones pertinentes que, en nuestra opinión, pueden ser útiles para esta discusión. Desde hace tres años, en 2020, el Gobierno ha adoptado todas las medidas oportunas para establecer el sistema de inspección del trabajo en el sector, en concreto el Plan trienal de lucha contra la explotación laboral en la agricultura y la contratación ilegal de trabajadores agrícolas.

Este plan implementa la Ley núm. 199, adoptada en 2016. Representa un cambio importante hacia un enfoque más integral y multidimensional de la inspección del trabajo, y se estructura en torno a cuatro pilares estratégicos: prevención, protección, control del cumplimiento y vías de recurso y reparación. En nuestra opinión, se trata de cuatro pilares estratégicos que concuerdan plenamente con los dos Convenios que estamos debatiendo hoy.

En diciembre de 2018, el Gobierno creó una mesa específica —un grupo de expertos— denominada en italiano «*Tavolo per il Caporalato*», presidida por el Ministro de Trabajo para desarrollar una estrategia nacional en el sector agrícola. La estrategia nacional aborda la prevención y la lucha contra el trabajo irregular en la agricultura, prestando especial atención a las categorías más vulnerables, como los trabajadores migrantes en situación irregular y teniendo en cuenta las características específicas de los territorios de nuestro país. Su objetivo es convenir la formulación de sanciones para articular una acción concreta de prevención y la inclusión social de estos trabajadores migrantes. Es importante subrayar que este plan trienal fue adoptado en línea con la acción específica de la Comisión Europea y está cofinanciado por el Programa de Apoyo a las Reformas Estructurales y cuenta, como probablemente sabrán,

con la asistencia técnica proporcionada por la Oficina de la OIT para Italia y San Marino a nuestro Ministerio de Trabajo en el ámbito de esta estrategia nacional.

Otro elemento que creemos que puede ser pertinente en este debate: desde 2020, en el marco de esta estrategia nacional, el Ministerio de Trabajo puso en marcha, junto con la Inspección Nacional de Trabajo, una acción conjunta específica por la que se establecen algunos grupos de trabajo especiales para llevar a cabo inspecciones del trabajo con un enfoque innovador. Los inspectores nacionales del trabajo cuentan con el apoyo de mediadores culturales de la OIM. Se trata de un enfoque innovador e interinstitucional. Estos grupos de trabajo se crearon de acuerdo con este enfoque multidimensional y con una coordinación específica con las autoridades locales de cada territorio. Esta cooperación entre inspectores del trabajo y mediadores culturales se produce en las visitas de inspección, en el lugar de trabajo, pero también antes de la fase de planificación y después, en la fase de atención a las víctimas del trabajo irregular.

Las actividades llevadas a cabo con este enfoque específico de los grupos de trabajo, ahora no solo se aplican en el sector de la agricultura, sino también en otros sectores como la fabricación, la construcción, los servicios y la logística. Otro punto que queremos subrayar, en relación con el papel específico de los inspectores del trabajo: nuestro sistema nacional de inspección del trabajo está totalmente destinado a garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. Con respecto a este grupo específico, durante las inspecciones del trabajo, los inspectores proporcionan a los trabajadores migrantes toda la información disponible por sobre sus derechos. También se les entrega un folleto especial, adaptado al país y traducido en colaboración con los mediadores culturales, y en la lengua de cada uno de estos trabajadores migrantes. Este folleto contiene información sobre sus derechos, las responsabilidades del empleador y el mecanismo de protección especial al que las víctimas pueden acceder en virtud de la legislación italiana. Así pues, velamos por apoyar a trabajadores migrantes.

A día de hoy, podemos ofrecer a los trabajadores migrantes estos folletos multilingües con toda la información en 11 idiomas diferentes para ayudar a los trabajadores migrantes presentes en el territorio italiano a hacer valer sus derechos laborales, facilitar su inclusión social y prevenir el riesgo de explotación laboral de este colectivo. Además, gracias a la colaboración con los mediadores culturales de las organizaciones internacionales, el formulario de solicitud de inspección por parte de los trabajadores, disponible en línea en el sitio web de la inspección, se ha traducido a nueve idiomas para que sea más accesible para los trabajadores migrantes y así mejorar su eficacia.

Estas actividades han sido cruciales para fomentar la confianza de los trabajadores migrantes en los mediadores culturales y los inspectores del trabajo durante estos cuatro o cinco años. Es algo que hemos observado en los diferentes territorios. Especialmente, cabe señalar las frecuentes visitas a los asentamientos informales, la presencia regular en la zona, la relación sólida con la asociación de migrantes y los mecanismos de seguimiento de los trabajadores migrantes y sus familias. Aprovechando esta experiencia positiva, la Inspección Nacional del Trabajo (INL) ha empezado a reforzar las oficinas territoriales para acercarse a las necesidades de los trabajadores migrantes. En este momento, contamos con la experiencia de seis oficinas territoriales en las que existen servicios de asistencia específicos en el marco del proyecto piloto. Se trata de un servicio de asistencia multilingüe que se ocupa de recibir denuncias de los trabajadores migrantes sobre casos de irregularidades y de explotación y, de forma más general, de proporcionar información y apoyo en relación a sus derechos. Nuestro compromiso, tanto del Ministerio como de la Inspección, es mejorar este enfoque, para disponer de más oficinas de asistencia en toda Italia en un futuro próximo.

Por último, un apunte sobre la función de los inspectores del trabajo. Los inspectores del trabajo, al comunicar la presencia de trabajadores migrantes a la autoridad de seguridad pública, prestan especial atención a describir y destacar todos los elementos útiles, con la colaboración de la víctima, por ejemplo, en un contexto de violencia o explotación grave que pudiera fundamentar la oportuna expedición de los permisos de residencia para «casos especiales» en favor de estos trabajadores. Es importante recordarlo, porque este enfoque apunta claramente en la dirección de centrar toda la atención en los trabajadores. Nuestro sistema es ahora más claro a este respecto, es decir, en la aplicación de la protección de los trabajadores migrantes en cualquier situación y en la aplicación de sus derechos tanto laborales como sociales, de plena conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 81 y el artículo 6 del Convenio núm. 129.

El último punto de mi intervención hace referencia a los permisos de residencia concedidos para «casos especiales». La semana pasada enviamos un documento con los datos recabados por el Ministerio del Interior relativos a los dos tipos de permisos especiales: por motivos de protección social y por explotación laboral grave. Ayer, recibimos datos actualizados y podemos proporcionarles un nuevo documento con elementos actualizados más específicos tras esta discusión.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que nuestra comisión examina la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por parte del Gobierno.

En sus comentarios, la Comisión de Expertos ha planteado una serie de cuestiones relacionadas, específicamente, con las funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo en materia de inmigración. Señaló que el personal de inspección debe notificar a las autoridades de seguridad pública la presencia de cualquier trabajador migrante irregular, ya que, según la legislación italiana, la entrada y residencia ilegal en el territorio del Estado sigue siendo un delito penal. El Gobierno proporcionó datos actualizados indicando que en 2022 se identificaron 1 206 trabajadores sin permiso de residencia válido. Según el informe del Gobierno estos trabajadores recibieron información sobre sus derechos.

La OIM también ayudó a 598 trabajadores migrantes a acceder a mecanismos especiales de protección. En consecuencia, se concedieron permisos de residencia a 313 trabajadores migrantes por motivos de protección social y en casos de especial explotación. También se facilitó información sobre las ventanillas multilingües experimentales creadas por seis inspecciones del trabajo provinciales para recibir denuncias de irregularidad y explotación laboral de trabajadores extranjeros, y darles apoyo e información.

Tomamos nota de la información facilitada. Sin embargo, expresamos nuestra preocupación por la criminalización de la inmigración ilegal en el territorio italiano, su interferencia en el cumplimiento de las obligaciones primarias de los inspectores del trabajo y su impacto adverso en la capacidad de los trabajadores extranjeros para hacer valer sus derechos. Recordamos que de conformidad con el artículo 3, párrafo 2 del Convenio núm. 81 y el artículo 6, párrafo 3 del Convenio núm. 129, el deber primordial de los inspectores del trabajo es proteger a los trabajadores y no hacer cumplir la Ley de Inmigración.

En palabras de la Comisión de Expertos, los trabajadores en situación vulnerable pueden no estar dispuestos a cooperar con los servicios de inspección del trabajo si temen consecuencias negativas como resultado de las actividades de inspección, tales como ser multados, perder su empleo o ser expulsados del país. El objetivo de la inspección del trabajo solo puede cumplirse si los trabajadores están convencidos de que la tarea principal de la inspección es hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. Por lo tanto, la obligación de los inspectores del trabajo de

comunicar a la autoridad de seguridad pública la presencia de trabajadores migrantes en situación irregular, no se ajusta a las prescripciones de los Convenios. El Gobierno debería adoptar medidas para que se establezca una clara distinción entre las actividades llevadas a cabo por la inspección del trabajo, según lo dispuesto en los Convenios, y los controles de inmigración en los que los inspectores del trabajo no deberían participar.

En cuanto a la protección de los trabajadores migrantes, lamentamos que el Gobierno haya suprimido este año los permisos de residencia para casos especiales, con lo que los trabajadores migrantes corren aún más riesgos. Además, observamos que los dos proyectos trienales, SU.PR.EME y A.L.T. CAPORALATO!, destinados a luchar contra la explotación y el «*caporalato*» (la contratación ilegal) en la agricultura, están a punto de terminar. Lamentamos que el Gobierno haya optado por utilizar medidas limitadas en el tiempo para atajar la explotación sistémica y prolongada de los trabajadores migrantes en la agricultura, que emplea a una proporción significativa de ellos y donde la subcontratación y las cooperativas fantasmas son prácticas habituales. Estas prácticas abusivas requieren una respuesta sostenida y específica por parte del Gobierno, y deben formar parte integral de la estrategia de inspección laboral elaborada por el Gobierno. También observamos que el Gobierno no proporciona información sobre la recuperación de salarios y cotizaciones a la seguridad social pendientes para los trabajadores sin permiso de residencia, y se limita a indicar que el actual sistema de recopilación de datos estadísticos solo permite una visión general de las cifras totales.

Nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos de disponer de un conjunto completo de estadísticas sobre el papel de los inspectores del trabajo a la hora de informar a los trabajadores inmigrantes sobre sus derechos laborales, y de hacer cumplir dichos derechos incluyendo datos mejorados sobre la recuperación de los créditos salariales y de seguridad social específicos de los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia. Además, observamos que el trabajo en plataformas y el trabajo doméstico en los que se emplean muchos trabajadores migrantes, y en los que los abusos y las infracciones de los derechos de los trabajadores son extremadamente frecuentes, no son competencia de la inspección del trabajo. Recordamos que el mandato de la inspección del trabajo debe aplicarse por igual a todos los trabajadores y trabajadoras, y a todos los lugares de trabajo en todos los sectores, ya sean privados o públicos, en zonas rurales y urbanas, en la economía formal y en la informal, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. El Gobierno debe garantizar sin demora que el alcance de las inspecciones del trabajo abarque a todos los trabajadores y lugares de trabajo, incluidos el trabajo en plataformas y el trabajo doméstico.

Por último, observamos que la INL, creada en 2017, absorbió al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS), el Instituto Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo (INAIL) y a los departamentos de inspección del Ministerio de Trabajo y Política Social. En el informe anual de 2022 sobre la inspección del trabajo se observa que, a pesar de esta reforma institucional destinada a racionalizar los procedimientos de inspección, las actividades de inspección del trabajo siguen siendo llevadas a cabo por las mismas entidades antes mencionadas, así como por las agencias sanitarias locales, las agencias regionales de protección del medioambiente y los «*Carabinieri*». Cada una de estas entidades tiene encomendada una competencia específica, ya sea la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios o el tiempo de trabajo, y un ámbito de geográfico de actuación concreto. Sin embargo, persisten serias dudas sobre las medidas adoptadas para garantizar la necesaria cooperación de estas distintas entidades y la coordinación de sus actividades. Prueba de dicha falta de coordinación aparece en el comentario de la Comisión de Expertos que indica que la recopilación y publicación de estadísticas de accidentes de trabajo y casos de enfermedad profesional no son competencia

de la autoridad central, la INL, sino que son elaboradas y publicadas, por separado, por el Instituto Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo. La Comisión de Expertos solicitó además que el Gobierno proporcionara información sobre el impacto de la reciente reforma organizativa en las actividades llevadas a cabo por la INL, en particular en lo que respecta a la coordinación de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo entre la INL y las autoridades sanitarias locales.

Los informes de las confederaciones sindicales italianas también señalan ejemplos en los que, debido a la limitación de sus competencias, los agentes del INPS solo pueden constatar una infracción en materia de cotizaciones a la seguridad social, pero no una falta de remuneración de los trabajadores cuando ambas están intrínsecamente relacionadas. Se trata de una perversa situación que perjudica principalmente a los trabajadores y trabajadoras.

Recordamos que, en virtud del artículo 5 del Convenio núm. 81 y del artículo 12 del Convenio núm. 129, la autoridad competente tomará las medidas adecuadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección y otros servicios de la administración e instituciones públicas o privadas que realicen actividades similares. Por lo tanto, el Gobierno debe tomar medidas inmediatas para garantizar dicha cooperación y el buen funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo.

Miembros empleadores - El caso que nos ocupa se refiere a los Convenios núms. 81 y 129. Estos dos instrumentos están estrechamente vinculados y forman parte del conjunto de normas internacionales del trabajo destinadas a garantizar la protección de los trabajadores de los sectores afectados. En primer lugar, los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados respeten los convenios de la OIT que han ratificado. Además, los miembros empleadores desean destacar la importancia vital de la inspección del trabajo tanto para la protección de los trabajadores como para el buen funcionamiento de la economía.

Permítanme referirme a algunos antecedentes de este caso: Italia ratificó el Convenio núm. 81, que es un convenio prioritario o de gobernanza, en 1952. El Convenio núm. 129, que también es un convenio prioritario, fue ratificado por Italia en 1981. También observamos que desde 2007 la Comisión de Expertos ha emitido seis observaciones, la última en 2022, denotando un incumplimiento por parte del Gobierno de los compromisos asumidos al ratificar los Convenios. Hoy, sin embargo, es la primera vez que se discute ante la Comisión el caso relativo al cumplimiento de los Convenios núms. 81 y 129 por parte de Italia. En cuanto a la situación del país, cabe señalar que, en julio de 2020, tras la caída del Gobierno, el Presidente convocó elecciones generales para septiembre de 2022, en las que una nueva coalición alcanzó la mayoría de escaños en el Parlamento.

Permítanme referirme ahora a las cuestiones clave de este caso. La Comisión de Expertos, en sus observaciones de 2022, identificó elementos preocupantes con respecto al artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y al artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129, relativos a las funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. Los miembros empleadores toman nota de que el Gobierno ha indicado en su memoria que se han llevado a cabo actividades de inspección en el marco del Plan trienal contra la explotación en la agricultura, a través de dos proyectos financiados respectivamente por la Comisión Europea y el Ministerio de Trabajo y Política Social. Asimismo, tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que los inspectores del trabajo deberán comunicar a la autoridad de seguridad pública la presencia de trabajadores migrantes en situación irregular. También hay que señalar que, hasta la fecha, en seis inspecciones territoriales se han activado ventanillas multilingües encargadas de recibir denuncias de irregularidad y explotación laboral de ciudadanos extranjeros y, en general, de dar apoyo e información sobre sus derechos.

Además, según la información escrita proporcionada por el Gobierno en mayo de 2022, los resultados de los grupos de trabajo de los proyectos mencionados y de las actividades contra la explotación laboral se desprende que durante las inspecciones se encontraron en el trabajo 1 206 trabajadores extracomunitarios sin permiso de residencia regular. Según el Gobierno, durante las inspecciones se proporcionó información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos y el papel de la inspección. Los miembros empleadores también toman nota de un decreto legislativo nacional, según el cual se pueden conceder permisos de residencia a los trabajadores afectados en los llamados «casos especiales», es decir, por razones de protección social y en casos de explotación particular. La concesión de dichos permisos está sujeta a la condición de que el trabajador migrante en situación de explotación presente una denuncia y coopere en los procedimientos penales contra el empleador. A este respecto, según la información facilitada por el Gobierno, se expidieron 230 permisos de residencia especiales por motivos de protección social y 83 por motivos de explotación laboral grave.

Por último, el Gobierno ha mencionado que cuando las inspecciones revelan incumplimientos de las obligaciones contractuales, que generan créditos financieros para los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden garantizar la recuperación de dichos créditos de los trabajadores afectados. Sin embargo, el Gobierno también ha indicado que el sistema actual de recopilación de datos estadísticos solo permite obtener una visión general de las cifras totales a este respecto, sin referencia específica a los trabajadores sin permiso de residencia. A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la información proporcionada por el Gobierno, los miembros empleadores solicitan al Gobierno, en primer lugar, que continúe proporcionando información sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular detectados por los inspectores del trabajo y, en segundo lugar, sobre el papel de los inspectores del trabajo a la hora de informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales y de hacerlos respetar.

Solicitamos al Gobierno que incluya en esta información datos sobre la recuperación de los créditos salariales y de seguridad social específicos de los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia; y el número de permisos de residencia para «casos especiales» concedidos como resultado de la cooperación de estas personas con los servicios de inspección. Por último, en línea con las observaciones de la Comisión de Expertos, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre los recursos de la inspección del trabajo que se asignan a la tarea de verificar la legalidad de la situación de inmigración en la práctica en proporción al tiempo y los recursos totales de los inspectores.

Miembro trabajadora, Italia - Hablaré en nombre de las tres confederaciones sindicales italianas, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Los sindicatos italianos consideran ambos Convenios núms. 81 y 129 normas imprescindibles para el respeto y la aplicación de los derechos fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo. En línea con lo expresado por la Comisión de Expertos, nos gustaría subrayar que la defensa de la independencia de los inspectores públicos del trabajo es de suma importancia. De hecho, acogemos con agrado la retirada del acuerdo entre la INL y las asesorías laborales, que habría permitido que las empresas fueran notificadas antes de una posible inspección y que las empresas con una certificación de conformidad emitida por las asesorías laborales, obviamente a cambio de una remuneración, quedaran excluidas de posibles inspecciones.

Todo ello en un contexto dramático en términos de número de inspectores y de recursos a su disposición: una empresa sabe que sus posibilidades de ser inspeccionada serían de una vez cada 15 años. Nos gustaría hacer algunas consideraciones sobre la información adicional facilitada por el Gobierno:

El número de casos de «protección especial» notificados sigue siendo dramáticamente bajo, y parte de ellos fueron notificados por los propios sindicatos y por proyectos específicos de múltiples partes interesadas, y no como resultado de inspecciones nacionales, como cabría esperar. Además, queremos cuestionar la siguiente afirmación del Gobierno: «los inspectores garantizan una protección adecuada de los trabajadores migrantes también desde el punto de vista económico a través de la advertencia de comprobación (artículo 12 del Decreto Legislativo núm. 124/2004), que permite satisfacer de forma inmediata y gratuita los derechos económicos.».

Como hemos señalado en repetidas ocasiones, la «advertencia de comprobación» emitida por los inspectores del trabajo constituye una herramienta importante que esperamos pueda ampliarse cada vez más. Sin embargo, esta advertencia por sí sola no garantiza en absoluto el cobro de lo que la OIT y la Comisión de Expertos han definido como «robo de salario» contra trabajadores migrantes y no migrantes, en situación irregular o no. La reforma de la INL iniciada en 2017, que acogimos con agrado porque contribuyó a reforzar la autonomía de la INL respecto al Ministerio de Trabajo, sigue sin cumplir los artículos 4, 5 y 16 del Convenio núm. 81 y los artículos 7, 12 y 21 del Convenio núm. 129, relativos a la coordinación de las actividades de inspección por parte de una autoridad central. A pesar de los esfuerzos desplegados a través de los programas SU.PR.EME y A.L.T. CAPORALATO! («*caporalato*» es la palabra italiana para el sistema de contratación ilegal de trabajadores para su explotación) y de algunas buenas prácticas de inspección y coordinación interinstitucional, en la mayoría de los territorios afectados por el trabajo irregular y la explotación, los diferentes servicios de inspección (INPS, INAIL, inspectores de la Autoridad Sanitaria Local, policías como los «*carabinieri*», la «*guardia di finanza*», etc.) actúan de forma autónoma, sin coordinación alguna entre ellos y de manera desarticulada. Por ejemplo, las actividades de inspección promovidas por el INPS (el organismo nacional de seguridad social), concluyen con informes que solo se refieren a las cotizaciones a la seguridad social, sin captar el creciente fenómeno del «robo de salarios», ya que, de hecho, los inspectores del INPS no emiten advertencias de comprobación a los trabajadores que se descubre que han cobrado por debajo de los mínimos contractuales.

En este contexto, los sindicatos italianos consideran que la creación de un «fondo de garantía» que pueda asegurar la aplicabilidad de las advertencias de comprobación y el pago del llamado «robo de salario» a los trabajadores, contribuiría a trasladar la responsabilidad de la recuperación del valor económico de las advertencias del trabajador al INPS, sin eliminar la responsabilidad global de los empleadores.

Además, los proyectos SU.PR.EME y A.L.T. CAPORALATO! forman parte del plan nacional contra el «*caporalato*» elaborado por el Ministerio de Trabajo y financiado con fondos de la Unión Europea. Pero estos están a punto de finalizar y, en cualquier caso, representan una actividad extraordinaria que no puede garantizar la continuidad ni la estabilidad de las intervenciones como, por el contrario, debería asegurar una estructura institucional como la inspección del trabajo.

Para ello, en cumplimiento del apartado 2.2.7 de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, que estipula que «Los servicios de inspección del trabajo deberían colaborar con las organizaciones de trabajadores y empleadores en la formulación, la adopción y la revisión de las políticas, las estrategias o los programas y planes de inspección». Los sindicatos italianos consideran que debe crearse un órgano tripartito institucionalizado que garantice la planificación y el seguimiento periódicos de las inspecciones. Y que la INL debería crear una base de datos integrada que recoja datos desglosados sobre las inspecciones realizadas por todos los organismos de inspección responsables a nivel local y regional.

El artículo 8 de la Ley núm. 199/2016, contra el «*caporalato*», no se aplica plenamente. Solo 6 000 empresas están inscritas en la Red de trabajo agrícola de calidad de un conjunto potencial de 200 000. Las secciones territoriales son menos de la mitad de las previstas, no están plenamente operativas y no participan de forma homogénea todos los servicios de inspección. En este contexto, saludamos la experimentación multidisciplinar de las seis provincias, tal y como acaba de mencionar el Gobierno.

El trabajo irregular y las formas modernas de esclavitud siguen estando muy extendidos en el sector agrícola, según han documentado los sindicatos italianos. La introducción del contrato ocasional de duración determinada en la agricultura alimenta la explotación y el trabajo ilegal, socavando la Ley núm. 199/2016. Esto se verá agravado por la reciente reintroducción del pago con vales en el sector agrícola para pagos de hasta 15 000 euros a través del Decreto núm. 48/2023. Sobre el terreno, hemos observado que se ha producido un aumento significativo del número de empresas que ofrecen contratos semi-regulares firmados (los llamados «contratos grises») para evitar las advertencias y sanciones de la INL.

Permítanme también recordar a la Comisión que, en Italia, los inspectores del trabajo deben comunicar a la autoridad de seguridad pública la presencia de trabajadores migrantes irregulares y que la entrada y estancia ilegales en el país y el empleo de trabajadores sin permiso de residencia están tipificados como delito en los artículos 10 *bis* y 22, 12) del Decreto Legislativo núm. 286/1998.

Como ha señalado en varias ocasiones la Comisión de Expertos, debe evitarse que el resultado de los controles de inspección sea la deportación inmediata de los trabajadores que se encuentren en situación irregular. Es necesario garantizar una clara distinción entre las inspecciones del trabajo y los controles de la inmigración y reforzar la independencia y los recursos de las primeras. Mientras la situación irregular de los inmigrantes siga siendo un delito penal, no habrá pleno cumplimiento del Convenio núm. 81. Las medidas punitivas contra los empleadores deben ir acompañadas de medidas de recompensa en favor de las buenas prácticas y los empleadores virtuosos, que ahora se ven impedidos de formalizar a los trabajadores a causa de la ley italiana Bossi-Fini.

Asimismo, debe modificarse el artículo 18 de la Ley de Inmigración Consolidada para garantizar que las inspecciones puedan conducir a un proceso de regularización seguro para los trabajadores migrantes vulnerables, de forma que no recaiga toda la carga del proceso de regularización sobre los hombros de quienes sufren la explotación, los trabajadores.

No debe pasarse por alto la dimensión de género de la explotación. El contacto con las personas víctimas de explotación grave, y especialmente con las mujeres, requiere un trabajo de proximidad que no termina con una sola inspección, sino que requiere la ayuda de mediadores culturales. Para ello, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) de la OIT, las inspecciones nacionales del trabajo deberían estar mejor equipadas para prevenir e informar de forma proactiva sobre la violencia y el acoso por razón de género en el sector agrícola. Las inspecciones también son particularmente difíciles e ineficaces en el contexto de la subcontratación. Reforzar a los inspectores del trabajo, realizando un trabajo conjunto con todos los implicados en los controles, es la mejor respuesta para lograr una mayor legalidad en la contratación.

Por último, permítanme abordar la cuestión del acceso a vías de recurso y reparación. La recuperación de los salarios impagados y la indemnización por los daños sufridos debido a la explotación es una cuestión clave para el afloramiento de trabajo irregular, especialmente de trabajadores migrantes, que, de otro modo, no tendrían ningún interés en denunciar la

explotación, pudiendo esperar únicamente consecuencias negativas. Junto a los recursos judiciales, que generalmente no cuentan con la confianza de los trabajadores vulnerables, los sindicatos italianos consideran necesario seguir la vía de los recursos no judiciales. Se trata de procedimientos caracterizados por la rapidez, la confidencialidad y la informalidad, que pueden dar respuestas positivas a las necesidades acuciantes de los trabajadores, especialmente en relación con los salarios impagados. Estos mecanismos de conciliación pueden tener lugar ante los organismos de inspección del trabajo, o pueden ser gestionados conjuntamente por sindicatos y empleadores, o pueden estar dirigidos por los sindicatos.

Miembro empleadora, Italia - Es para mí un honor tomar la palabra con una breve intervención en mi calidad de delegada de los empleadores de Italia y en nombre de la Confederación General de la Industria Italiana.

Acogemos con beneplácito la oportunidad de examinar el caso sobre la aplicación por parte de Italia de los Convenios núms. 81 y 129 relativos al sistema de la inspección del trabajo, en particular en lo que respecta a las funciones relacionadas con la inmigración. Creemos que es una oportunidad para reflexionar sobre los retos a los que se enfrenta cualquier país a la hora de garantizar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores migrantes en situación irregular. Al mismo tiempo, creemos que también es una oportunidad para mostrar los progresos que pueden hacerse a este respecto, partiendo de los pasos positivos que ya se han dado para abordar las deficiencias y lagunas existentes. Italia se encuentra entre los países de primera línea en cuanto a migrantes que llegan a Europa y, por supuesto, la inmigración ilegal representa un enorme reto para nuestro país. En este contexto, los migrantes ilegales son más vulnerables a convertirse en víctimas de abusos y explotación en el mercado laboral.

Queremos expresar nuestra firme oposición a cualquier forma de abuso o explotación de los trabajadores migrantes. Se trata, en primer lugar, por supuesto, de una cuestión de respeto de la dignidad humana y los derechos fundamentales. Desde nuestro punto de vista, el empleo de trabajadores migrantes ilegales también crea una competencia desleal para la gran mayoría de las empresas que respetan la ley y provoca pérdidas de ingresos fiscales y de seguridad social.

Italia cuenta con un marco jurídico avanzado y muy detallado que protege a los migrantes mucho más allá de las normas internacionales y las disposiciones de la Unión Europea. Además, me gustaría subrayar que en nuestro bien establecido sistema de negociación colectiva, los convenios colectivos abordan cuestiones fundamentales para los trabajadores migrantes, como la formación, la vivienda, las necesidades alimentarias y las vacaciones y permisos. Los empleadores colaboran con las autoridades públicas en consonancia con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), que reconoce el papel específico de los interlocutores sociales, y participan, a menudo junto con los sindicatos, en proyectos para abordar el trabajo no declarado y promover la inclusión social de los migrantes. Los aspectos relacionados con las inspecciones y las sanciones por empleo ilegal, también con respecto a los elementos más problemáticos destacados por la Comisión de Expertos, siguen siendo un problema en Italia, pero la información proporcionada hoy por el Gobierno muestra que Italia es muy consciente de los retos, se ha comprometido a abordarlos estructuralmente y ya ha dado pasos importantes que van en la dirección correcta. Esta dirección, desde nuestro punto de vista, teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno de la inmigración ilegal, debe dirigirse hacia una estrategia amplia que podría reunir a diferentes actores a nivel público y privado con sus respectivas responsabilidades y herramientas. Nosotros, como empleadores, estamos dispuestos a contribuir para seguir desarrollando esta vía. Animamos a la Comisión a que tenga debidamente en cuenta los

esfuerzos y los progresos realizados por Italia para mantener su compromiso firme y concreto con la plena aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Miembro trabajador, España - Son muchas las derivadas que pueden extraerse de la denuncia contra el Gobierno que esta comisión, muy acertadamente, ha decidido evaluemos aquí: desde la falta de recursos de muchas inspecciones del trabajo, tras años de políticas de austeridad y recortes, hasta interpretar alguna de las funciones que el Gobierno le encomienda a la inspección del trabajo, fuera de las que se consagran en los artículos 3 y 6 de los Convenios núms. 81 y 129.

Hablaré de una de las que ya ha mencionado la trabajadora italiana, como la falta de garantías para una inspección exhaustiva y eficaz en la cadena de contratación y subcontratación en el sector agrícola o en el de la logística. La contratación y la subcontratación de las que aquí hablo esconden prácticas fraudulentas e ilegales utilizando falsas cooperativas y otras formas societarias en las que las inspecciones italianas no hacen que se cumpla la ley o las normas de la OIT o los acuerdos colectivos y donde, por lo tanto, reinan los accidentes laborales —muchos de ellos mortales—, jornadas de trabajo interminables, inseguridad en el empleo y descuelgues salariales que no respetan las reglas acordadas entre los representantes de los empleadores y de las y los trabajadores. Es muy conocido el caso de la Emilia-Romaña, en donde cooperativas fantasma subcontratan mano de obra y gestionan partes del ciclo de producción de las empresas-clientes. Muchas explotaciones ganaderas subcontratan la logística a estas «cooperativas espurias», que en realidad gestionan completamente las naves donde se crían los animales. Las trabajadoras y los trabajadores de la cooperativa aparentan ser socios de la misma, pero a menudo son obligados a trabajar en circunstancias terribles. Si la cooperativa cierra como consecuencia de la denuncia y la presión sindical o de la supervisión, vuelven a reaparecer con otro nombre y con otros socios. No es un caso único, vemos que, en otros sectores, como en el de la logística, se ocultan complejos fraudes fiscales que utilizan facturas por transacciones legalmente inexistentes y por contratos ficticios, violando la normativa del sector. La Policía de Finanzas de Milán y la Agencia Tributaria han constatado relaciones laborales con empresas comisionistas blindadas por empresas filtro, que a su vez se servían de cooperativas (o empresas tanque). En esta explotación laboral de los más débiles (de los migrantes), están implicadas empresas gigantes de la logística, por lo que las tres grandes centrales sindicales italianas han pedido protección para los casi 30 000 trabajadores y trabajadoras que allí existen y que se han ofrecido a colaborar con la justicia. Estos casos solo podrán ser parados si la Inspección, trabajando con el resto de los actores implicados en los controles, consigue acabar con esta ilegalidad.

Al igual que la perversa reforma laboral de 2011 del Gobierno conservador español, la actual legislación italiana permite que el trabajador que por su naturaleza debiera ser asalariado, se vea forzado a formar parte de una plantilla de pseudocooperativas cuyo único objetivo es eludir las obligaciones que le son propias, bajar los salarios y la protección de las y los trabajadores. Precarizarlos, en definitiva, obviando el artículo 4 del Convenio núm. 129. La inspección del trabajo italiana no puede ni debe ser una agencia centrada en denunciar la presencia de trabajadores migrantes en situación irregular. Bien hace esta comisión en pedir al Gobierno información sobre el tiempo y los recursos que destina a esa tarea que, y que como nos recuerda el apartado 2 del artículo 3 del Convenio núm. 81, puede entorpecer el cumplimiento efectivo de las funciones principales que tiene la inspección del trabajo y que, como dicen —y cito— no son otras que: «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar».

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación de Argelia agradece al representante del Gobierno que haya facilitado a la Comisión respuestas a las preguntas planteadas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Italia es parte en los instrumentos jurídicos internacionales relativos a la inspección del trabajo y cumple debidamente y de buena fe sus obligaciones internacionales. Cabe destacar que los servicios de la inspección del trabajo, a través de sus actividades de asesoramiento, información, control y comprobación de las infracciones, vigilan el incumplimiento de los derechos fundamentales en las relaciones y condiciones de trabajo y, por lo tanto, desempeñan un papel importante a la hora de garantizar el respeto de estos derechos.

Por ello, mi delegación agradece la información pertinente que nos ha facilitado el representante del Gobierno en el marco de sus esfuerzos por garantizar que las tareas de la inspección del trabajo en el sector agrícola se lleven a cabo con eficacia y, en particular, por detectar los incumplimientos de las obligaciones contractuales de los trabajadores afectados, incluidos los trabajadores migrantes, y por garantizar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y la escrupulosidad necesarias, sobre todo en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

De hecho, de las respuestas del representante del Gobierno se desprende que se han dado pasos importantes para regularizar las relaciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes y los derechos conexos que les corresponden.

En otro orden de cosas, las medidas adoptadas contra la explotación y la intermediación laboral ilegal en la agricultura, el refuerzo de las capacidades de los servicios interprovinciales de inspección del trabajo, de su personal, de su sistema de información y coordinación con los servicios públicos de sanidad, seguridad social y gestión de los flujos migratorios, así como la mejora de los métodos y técnicas de trabajo para la investigación y prevención del trabajo ilegal en este sector concreto, contribuirán sin duda a reforzar la protección de todos los trabajadores, regulares o irregulares, y, en consecuencia, a hacer valer los derechos que les garantiza la legislación laboral.

Todas estas acciones reflejan los esfuerzos de Italia por dar pleno efecto a los Convenios núms. 81 y 129.

Por último, mi país considera que las cuestiones relativas a la mejora general de las condiciones de trabajo deben abordarse mediante un diálogo constructivo y mutuamente beneficioso con todas las partes interesadas, incluidos los agricultores y las organizaciones sindicales representativas.

A la vista de los compromisos adquiridos, la delegación argelina felicita a la República de Italia por los resultados obtenidos hasta la fecha y anima al Gobierno a proseguir el proceso de refuerzo de los medios, las capacidades y las prerrogativas de los servicios de inspección del trabajo, de conformidad con el ordenamiento jurídico nacional y los instrumentos internacionales del trabajo en vigor.

Miembro trabajadora, República de Corea - Me gustaría destacar la importancia de reforzar la capacidad de la inspección y las herramientas de control para detectar y responder a situaciones de explotación, violencia y acoso contra los trabajadores, y a la discriminación de remuneración por razón de género tanto en la agricultura como en el sector doméstico.

La dimensión de género de la explotación no puede ignorarse. Asistimos a la feminización de la migración y de la pobreza como fenómeno global cuando cada vez más mujeres se ven obligadas a abandonar sus hogares para mantener a sus familias. En esta situación, la

agricultura, el trabajo doméstico y el trabajo sexual son las únicas opciones de que disponen las mujeres, especialmente las mujeres migrantes en situación irregular, para trabajar en la economía informal, incluso en condiciones vedadas. Las mujeres que trabajan en situación irregular son vulnerables a las formas más graves de explotación y abuso.

En Italia hay una creciente feminización de la explotación en el sector agrícola, entre las trabajadoras no solo de otros países de la Unión Europea, especialmente Bulgaria y Rumanía, sino también italianas, aunque en mucha menor medida. El trágico caso de Paola Clemente, una trabajadora que murió de fatiga mientras trabajaba en el sector agrícola en 2015, nos lo recuerda dolorosamente. Paola murió en el silencio ensordecedor del campo de Apulia. En Apulia hay más de 40 000 mujeres italianas víctimas del «*caporalato*» o formas ilegales de intermediación laboral, que se enfrentan al mismo silencio. La realidad de la explotación de las trabajadoras afecta a todo el país y a otros sectores.

El Gobierno ha expresado en particular su preocupación por las pésimas condiciones de los trabajadores del sector doméstico y se ha comprometido a reforzar la inspección del trabajo en este ámbito, de lo cual se ha tomado buena nota. Me gustaría llamar la atención de la Comisión sobre la falta de inspección en el sector. Las violaciones e irregularidades en el sector doméstico siguen estando poco documentadas. En 2022, la INL llevó a cabo solo 1 055 inspecciones en el sector del trabajo doméstico y detectó irregularidades en el 49,29 por ciento de los casos inspeccionados. Sin embargo, la cifra es insignificante si se tiene en cuenta que hay alrededor de 1 millón de empleadores de trabajadores domésticos, según la agencia nacional italiana de seguridad social. El Gobierno, como uno de los primeros países que ratificó el Convenio núm. 190, debería reforzar la INL para que pueda prevenir y denunciar de forma proactiva la violencia de género y el acoso en el sector agrícola, y esto debería extenderse al trabajo doméstico y al trabajo en la economía de plataformas. Debería desarrollarse un enfoque alternativo para abordar este ámbito específico.

Miembro trabajador, Argentina - Debo decir que acompaña mi presentación la Central Autónoma de Trabajadores del Perú y, en función de esto, comienzo diciendo que, respecto al caso que nos ocupa, resaltamos los esfuerzos realizados por el Gobierno, pero afirmamos y reafirmamos que han sido absolutamente insuficientes.

La labor de los inspectores del trabajo es fundamental para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales contenidos en las convenciones internacionales. La dramática situación que atraviesan los trabajadores, en especial los relacionados con la actividad agropecuaria, agravada por la realidad que padecen los migrantes, exige a los inspectores del trabajo un apoyo gubernamental con el que no cuentan ni por el número de los inspectores actuales ni por las condiciones en que desarrollan sus funciones. La explotación laboral y la economía sumergida son signos claros y explícitos de un sistema productivo enfermo e ilegal que, en muchos casos, es llevada adelante y esto agrava la situación por la propia delincuencia organizada.

Es bueno resaltar que la violación de los derechos humanos se corrobora con la precariedad de los trabajadores migrantes, en especial los irregulares, principalmente las mujeres y los niños sometidos al trabajo infantil. Ellos muchas veces son escondidos durante las inspecciones por quienes explotan su fuerza de trabajo y son la cara más dolorosa de las nuevas formas de esclavitud moderna. Por ejemplo, podemos decir que en cada temporada estival unos 7 000 jornaleros migrantes, tanto fijos como temporarios en la región de Capitanata, ofrecen mano de obra barata principalmente para la cosecha de tomates, cuya producción representa un tercio del total nacional. Allí son dramáticas las condiciones de trabajo en cuanto a cifras de explotación e ilegalidad. Más allá de la magnitud de la producción

los procesos de mecanización de la cosecha están allí absolutamente atrasados. La absoluta explotación se ve no solo por las irregularidades salariales y el incumplimiento de las obligaciones contractuales, sino que se extienden al «*caporalato*» generalizado con una fuerte penetración de la delincuencia organizada en toda la cadena de suministros afectando todos los aspectos de la organización del trabajo, desde la contratación hasta el transporte, desde el alojamiento hasta el pago de los días de trabajo, todo con controles insuficientes.

Los inspectores del trabajo no cuentan con medios para cumplir con eficacia su función y ello permite abusos de los explotadores. Las inspecciones que afectan a migrantes irregulares, incluso cuando se verifica su explotación, no comprueban ninguna demanda laboral ni emiten «advertencias de comprobación» ni tampoco son denunciados, por lo que sabemos, a estructuras que puedan expresar una «protección especial» sino que se limitan a denunciarlos rápidamente junto con el empleador a las autoridades judiciales para la emisión de su expulsión.

El choque entre el cumplimiento de la función del inspector del trabajo y la legislación que obliga a pasar a la justicia penal a los irregulares requiere cambios. La solución del Gobierno para normalizar su situación a partir de la contratación regular ha sido de aplicación muy limitada frente a la magnitud de los casos. En ese universo, los inspectores del trabajo se encuentran absolutamente desbordados en atención a las amplias obligaciones que plantea el artículo 6, especialmente en sus incisos 1) y 3), como bien lo destaca el Informe de la Comisión de Expertos, y de allí que ante la falta de fortalecimiento en número y medios, su tarea no alcanza el objetivo planteado por los Convenios de que estamos tratando y ello acarrea que las violaciones a los derechos humanos que sufren los numerosos grupos de migrantes exceden la explotación salarial y las condiciones de trabajo que sufren a diario.

Por ello, mientras que la situación irregular de los inmigrantes siga siendo un delito penal, según los artículos 10 *bis* y 22, 12 del Decreto Legislativo núm. 286/98, no habrá pleno cumplimiento con los Convenios núms. 81 y 129, ya que el papel de los inspectores será ineficaz. La presencia irregular de inmigrantes debe ser despenalizada.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Túnez** - En nombre de la Federación General de Trabajadores de Túnez, voy a hablar de las violaciones por parte del Gobierno de los Convenios núms. 81 y 129, que afectan a los extranjeros de todas las nacionalidades que llegan a Italia, además del sufrimiento de quienes han tenido la suerte de escapar del ahogamiento, de la muerte y las prácticas inhumanas en los campos y de los traslados forzosos. La situación es aún peor en el lugar de trabajo.

El Convenio núm. 81, en su segundo artículo, define las funciones de la inspección del trabajo como «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo», como las disposiciones sobre salud, trabajo y empleo de los jóvenes y otras cuestiones. Por regla general, estas disposiciones deben cumplirse, y los inspectores del trabajo deben comprobar que se cumplen. Más de 97 000 tunecinos viven legalmente en Italia y 21 000 en Sicilia, donde los trabajadores tunecinos son explotados en los sectores de la sanidad y la agricultura. Sufren condiciones de trabajo inhumanas y actuaciones de «*caporalato*» cuando tienen que trabajar en Italia.

Cuando el trabajo es irregular, estos trabajadores tienen contratos estacionales que se renuevan parcialmente y que tienen que volver a firmar durante el año. Cuando estos asalariados se trasladan de una empresa a otra, o de una región a otra, las condiciones de trabajo siguen siendo las mismas, con modalidades de trabajo inestables.

Este tipo de empleo prevalece en toda Italia, ya que además de un número limitado de trabajadores asalariados fijos y decenas de miles de asalariados cuyos contratos están a punto de expirar, entre los casos examinados en Sicilia suele haber un trabajador fijo por cada 40 asalariados estacionales, y los salarios son insuficientes. Esto se manifiesta especialmente en la ausencia de rendición de cuentas administrativa y de sanciones, sobre todo penales, impuestas por los inspectores del trabajo en caso de infracción.

Sobre esta base, en caso de inspección, las posibles sanciones no superan el mínimo, mientras que deberían adoptarse medidas diferentes porque se trata de un sector importante, en el que hay mucho trabajo precario y gran parte de los salarios están por debajo de la media contractual, incluido el salario mínimo.

Al mismo tiempo, en Siracusa hay 20 inspectores del trabajo para unas 7 000 empresas. Es decir, un inspector por cada 350 empresas. En toda Sicilia, hay un inspector para 443 empresas, lo que da un total de 185 inspectores para unas 80 000 empresas, es decir, un inspector para 900 empresas. Esto dificulta el control del cumplimiento de las reglas y normas del trabajo decente por parte de las empresas. De hecho, las cifras indican que no hay suficiente disuasión ni capacidad para cambiar el comportamiento de las empresas hacia los trabajadores.

La ratificación de ambos Convenios por Italia implica que se adopten las medidas necesarias para implementar una legislación nacional estricta en materia de contratos de trabajo, que incluya disposiciones sobre condiciones de trabajo decentes, y para dotar a los inspectores del trabajo de la capacidad necesaria para desempeñar sus funciones con transparencia, profesionalidad e imparcialidad, sin ninguna discriminación entre asalariados locales y extranjeros.

Por tanto, debemos mejorar la situación de los trabajadores, especialmente en los países del Sur. Necesitamos solidaridad entre los sindicatos de todo el mundo para no perder las conquistas conseguidas por los trabajadores gracias a importantes sacrificios, que comenzaron en 1886 en Chicago, cuando mataron a decenas de personas.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Observamos con preocupación las similitudes entre este caso relativo a la inspección del trabajo en Italia y las cuestiones que atañen al Reino Unido que el Congreso de Sindicatos (TUC) planteó anteriormente a la Comisión de Expertos y que fueron objeto de extensas observaciones en 2020. Hemos tomado nota de que el análisis de los órganos gubernamentales encargados de hacer cumplir la ley muestra que los organismos encargados de proteger a las víctimas de la esclavitud moderna también comparten información sobre su situación en materia de inmigración. Aunque en nuestro caso nos preocupaba que esto amenazara el cumplimiento por parte del Reino Unido del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014. Observamos el carácter interrelacionado de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los organismos encargados de proteger a las víctimas, incluida la labor de los inspectores del trabajo. De hecho, en el Reino Unido, la Ley de Inmigración de 2016 establece como requisito legal la existencia de pasarelas de información entre los organismos encargados de la aplicación de la legislación en materia de inmigración y los órganos encargados de hacer cumplir la ley. Hemos visto el daño que esto ha causado a la eficacia de la inspección del trabajo.

Nuestra propia experiencia práctica, como sindicatos que apoyan a los trabajadores de la confección en la ciudad de Leicester, afligida por la explotación, pone de relieve la gravedad de esta corrupción del papel del inspector. Allí donde los sindicatos, los grupos comunitarios, las ONG y los periodistas han encontrado múltiples víctimas de esclavitud moderna y otros

abusos durante un largo periodo de tiempo, los organismos gubernamentales informan de pocos casos graves. Los trabajadores dicen a nuestros representantes que esto se debe a que tienen miedo de hablar con las autoridades por si su situación o, en algunos casos, la de sus compañeros de trabajo, es denunciada a las autoridades de inmigración. Sus empleadores lo saben, y los más desaprensivos se aprovechan del miedo de los trabajadores a hablar con los inspectores para infringir la legislación laboral con total impunidad. En resumen, al combinar las funciones de los inspectores del trabajo con las de los inspectores de inmigración, se impide que realicen eficazmente su labor esencial, y los trabajadores sufren las consecuencias. Una inspección del trabajo eficaz es crucial para la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores. La obsesión por la inmigración que muestran nuestros dos Gobiernos perjudica a todos los trabajadores.

Y sin embargo, en Italia, aunque todos los inspectores están obligados a informar sobre el estatus migratorio, en otros ámbitos se les impide específicamente intervenir. Un inspector de salud y seguridad en el trabajo que descubra pruebas de «robo de salarios», por ejemplo, no está facultado para intervenir. Esto indica todo lo que necesitamos saber sobre las prioridades del Gobierno. Las propias directrices de la OIT reconocen la centralidad de la inspección con un mandato inclusivo claro. Sus Directrices más recientes sobre los principios generales de la inspección del trabajo destacan, en el párrafo 1.1.1, que: «El mandato de la inspección del trabajo debería aplicarse por igual a todos los trabajadores, lugares de trabajo y sectores [...] en la economía formal e informal». También señala que el ámbito de supervisión normativa de la inspección del trabajo debería incluir, como establece en el párrafo 1.3.1: «cualquier aspecto legislativo relativo a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, tal como esté definido en la legislación nacional, de conformidad con el artículo 27 del Convenio núm. 81», incluida «la economía informal».

No debe darse prioridad a la gestión de la migración sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros convenios de la OIT. Debe permitirse a los inspectores del trabajo realizar su labor esencial en un entorno en el que se ganen la confianza de los trabajadores. Solo quien explote o ponga en peligro deliberadamente a los trabajadores debe temer la inspección. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que cambie totalmente este planteamiento y permita a los inspectores, como establece el Convenio núm. 81 en su artículo 3, 1), a), «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión».

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - En el contexto del análisis de la Comisión de Expertos sobre la aplicación por parte de Italia del artículo 3, apartados 1 y 2, del Convenio núm. 81 relativo a las funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo en relación con la inmigración, sería pertinente considerar otro segmento de la economía en el que se concentran muchos trabajadores migrantes —algunos de los cuales se encuentran en situación vulnerable—, a saber, la economía de plataformas o «*gig economy*». Aunque es difícil obtener datos, los resultados de la encuesta sobre el trabajo en plataformas e internet del Instituto Sindical Europeo sugieren que alrededor del 5 por ciento de los trabajadores italianos del sector de la logística son nacidos en el extranjero. También se entiende que los trabajadores agrícolas migrantes en el sur del país a menudo viajan al norte después de la temporada de cosecha para trabajar en otras industrias, como el turismo, la logística, el trabajo doméstico y la «*gig economy*».

En octubre de 2021, un tribunal de Milán declaró culpable de delitos de contratación ilegal de trabajadores para su explotación a un directivo de una agencia de empleo intermediaria privada que proporcionaba trabajadores para una gran plataforma multinacional de reparto de comida a domicilio, la misma práctica desaprensiva que lleva años asolando el sector

agrícola en Italia. En este caso, los investigadores descubrieron que los trabajadores estaban «sometidos a condiciones de trabajo degradantes, cobrando 3 euros por trayecto» y que se les confiscaban las propinas. Según la fiscalía, los trabajadores eran «migrantes y solicitantes de asilo extremadamente vulnerables procedentes de zonas en conflicto, como Malí, Nigeria, Côte d'Ivoire, Gambia, Pakistán y Bangladesh». El fiscal constató que un migrante repartidor que trabajó 68 horas a lo largo de una semana solo ganó 179,50 euros. El fiscal también concluyó que algunos migrantes eran «castigados» con una «reducción arbitraria de su remuneración si violaban los términos de su acuerdo».

Más ampliamente, tras otra investigación llevada a cabo en 2021 conjuntamente por la fiscalía y una rama especializada de la inspección del trabajo, el «*Comando carabinieri per la tutela del lavoro*», cuatro grandes plataformas multinacionales de reparto de comida fueron multadas con la asombrosa cantidad de 733 millones de euros por violaciones contra la salud y la seguridad y clasificación errónea de la situación laboral. De hecho, se ordenó a las empresas de las plataformas que contrataran a sus 60 000 repartidores como asalariados o trabajadores parasubordinados. La actuación de la fiscalía y la rama especializada de la inspección del trabajo en estos casos es encomiable. Una inspección del trabajo eficaz y el acceso a los datos y registros pertinentes por parte de las autoridades competentes son absolutamente fundamentales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas, incluidos los trabajadores migrantes. Por ello, el mandato de la inspección del trabajo debe ampliarse a la economía de plataformas, poniendo a disposición de los inspectores recursos materiales para este fin.

Como puso de relieve el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas tras una visita oficial de diez días a Italia en 2021, «los trabajadores migrantes, incluidos los procedentes de países africanos y asiáticos, que trabajan en sectores como la agricultura, la confección y la logística, están atrapados en un ciclo de explotación, servidumbre por deudas y abusos contra los derechos humanos que debe romperse, lo que exige una acción decisiva por parte del Gobierno y las empresas para ofrecer condiciones de trabajo decentes a todos los trabajadores».

A este respecto, si bien cabe reconocer la capacidad de conceder permisos de residencia para «casos especiales», por razones de protección social y en casos particulares de explotación, es necesario destacar los peligros de que el personal de la inspección notifique a las autoridades de seguridad pública la presencia de cualquier trabajador migrante irregular, ya que la «entrada y residencia ilegal en el territorio del Estado» sigue siendo un delito penal. Si los trabajadores indocumentados, incluidos los de la economía de plataformas, se enfrentan a la aplicación de la legislación sobre inmigración, es menos probable que presenten denuncias por prácticas laborales abusivas. Además, los fiscales y la inspección también tendrán dificultades para construir un caso contra un empleador abusivo si los trabajadores no denuncian estas prácticas.

Confiamos en que el Gobierno colaborará de manera significativa con los sindicatos y los empleadores para abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos con el fin de poner su legislación en conformidad con los convenios en cuestión.

Representante gubernamental - Quisiera concluir mis observaciones anteriores con tres elementos y después cederé la palabra a mi colega.

En primer lugar, en relación con los inspectores empleados por la INL, podemos confirmar que su número es suficiente y adecuado para realizar todas las actividades en el ámbito de la inspección del trabajo y la protección concreta y efectiva de todos los trabajadores. Por supuesto, podemos confirmar que todos los inspectores del trabajo italianos son funcionarios

públicos con estabilidad en el empleo y que son totalmente independientes de las corrientes gubernamentales y de influencias externas indebidas. Su contratación está establecida por la legislación nacional únicamente en función de sus cualificaciones, como es el caso en Italia para todos los funcionarios públicos. En cuanto al número, a finales de diciembre de 2022, el total de inspectores coordinados por la agencia nacional era de algo menos de 4 000. En el marco del plan nacional para la lucha contra el trabajo no declarado, se prevé un total de 2 412 nuevos inspectores para la INL entre el año pasado y el presente año. Podemos confirmar que todos los inspectores están destinados a verificar que se respete la protección laboral y social a nivel nacional sin distinción alguna para los trabajadores.

El segundo punto está relacionado con la cuestión de los datos sobre la recuperación de los créditos salariales y de seguridad social relacionados con los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia. En este momento podemos proporcionar información nueva sobre los créditos para la seguridad social. El Instituto Nacional de Protección Social calcula que, en el último año, 2022, corresponden a algo menos de 4 millones de euros. Esta es la cantidad total para todos los trabajadores sin permiso de residencia.

Por último, es importante destacar que, sobre la base de la legislación italiana, el empleo regular de trabajadores migrantes no menoscaba el derecho de estos trabajadores sin permiso de residencia a beneficiarse de un salario adecuado, de la cotización a la seguridad social y de las disposiciones relativas a la jornada laboral, la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los derechos relativos al principio de no discriminación para la protección de los menores y de las madres trabajadoras. Para elementos específicos y observaciones técnicas, cedo la palabra a mi colega de la INL.

Otro representante gubernamental - Mi colega ya se ha referido a la cuestión planteada sobre la independencia de los inspectores del trabajo en Italia. Lo primero que hay que señalar es que tenemos una autoridad especializada que está desvinculada y separada del Gobierno, y esto es un hecho.

Todo el ordenamiento jurídico relativo a la inspección del trabajo en Italia tiene por objeto proteger al trabajador. No hay confusión al respecto. Nuestro sistema es un sistema basado tradicionalmente en las sanciones. En un informe de la inspección del trabajo no se sanciona a los trabajadores, ya sean migrantes o no. Las sanciones en los informes de los inspectores del trabajo en Italia son siempre contra los empleadores que, en este caso, explotan a los trabajadores y, en este caso más específico, a los trabajadores migrantes tengan o no permisos de trabajo regulares. Este es un punto importante porque he oído comentarios que no son correctos. Los inspectores del trabajo imponen multas a los empleadores, no a los trabajadores. Esto es un hecho.

Desde un punto de vista más técnico, sobre la coordinación con otros organismos, se ha dicho que no existe coordinación alguna, sobre todo con el resto de inspectores de la seguridad social. Cada mes en cada provincia de Italia hay una reunión entre la inspección del trabajo y el INPS. La persona que lo ha dicho probablemente no lo sepa, pero esto es así en toda Italia desde 2015.

Acerca de la coordinación con el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST), este ámbito se acaba de incorporar a la inspección del trabajo a nivel nacional. Tradicionalmente trabajábamos en cuestiones de SST en el sector de la construcción, ahora tenemos competencias en todos los sectores. Pero esto es muy nuevo, así que, en realidad, es cierto que estamos implantando el sistema y los inspectores de SST del sistema regional tienen mucha experiencia ya que trabajan en este campo desde los años setenta. Así pues, en este sentido, existe una coordinación regional/local entre la Inspección Nacional de Trabajo

(autoridad a nivel estatal) y el sistema regional de inspección de SST (autoridades regionales/locales de inspección de SST). De este modo, cada región tiene una coordinación en este ámbito específico. Aquí tampoco hay falta de coordinación.

En cuanto a las observaciones relativas a las herramientas de recurso y reparación, disponemos de una herramienta importante además de multas y sanciones en un sentido estricto de la palabra: la orden de cumplimiento relativa al pago de salarios impagados, que es una orden que emiten los inspectores del trabajo. Esta es una herramienta importante que hace posible la recuperación de los salarios y más específicamente de salarios decentes dado que estas órdenes se refieren al salario que se establece en los convenios colectivos a nivel nacional. Todos los trabajadores, también migrantes con o sin permiso regular, tienen derecho a recurrir a esta herramienta de recurso y reparación. Este es otro punto importante. Asimismo todos los trabajadores migrantes, tengan o no un permiso regular, tienen acceso a los procedimientos de solución de conflictos que existen en los servicios de la inspección del trabajo. Por lo tanto, existen procedimientos de resolución a los que también tienen derecho los trabajadores migrantes aunque no tengan un permiso de residencia regular en Italia. Es importante recalcar que tienen acceso a herramientas en este ámbito.

Otra herramienta relativa a este punto es la evaluación administrativa en los informes de la inspección del trabajo, la cual se refiere a las cotizaciones a la seguridad social a las que tienen derecho los trabajadores. Se trata de una medida a la que tienen derecho todos los trabajadores migrantes, tengan o no un permiso de residencia regular en Italia, así, todos tienen acceso al derecho de cotización a la seguridad social incluso en la economía informal. He oído un comentario sobre las cadenas de subcontratistas. En Italia tenemos un sistema muy extendido de responsabilidad solidaria que afecta a todos los miembros de la cadena, lo que constituye una medida muy importante en relación con los salarios y las cotizaciones a la seguridad social, y se trata de una medida activada por la Inspección Nacional de Trabajo. Haré un comentario muy rápido sobre la «*gig economy*», donde disponemos de una legislación obviamente innovadora. Recientemente, en Italia, hemos ampliado la protección de la legislación prevista para los trabajadores por cuenta ajena a los repartidores de la economía de plataformas, protección que aplica el sistema nacional de inspección del trabajo.

Por último, y tardaré menos de un minuto, quisiera decir unas palabras sobre lo que ocurre en la práctica. Soy director de una pequeña inspección del trabajo territorial en el norte de Italia, donde hay muchos trabajadores migrantes. Hemos visto que este nuevo enfoque de la inspección —con la colaboración de la OIM— es muy importante, no solo en las seis provincias donde se aplica, sino incluso en mi provincia, donde todavía no se aplica. En este contexto, nos hemos reunido con los funcionarios de la OIM y los mediadores culturales durante los grupos de trabajo en otros territorios, e importamos a nuestra provincia los resultados de estas reuniones, aplicando así nuevos enfoques de una manera mucho más informal, obviamente. Además, esta medida, contrariamente a lo que se ha dicho anteriormente, no terminará aquí y ahora, sino que se ha renovado para los próximos dos años. Se trata de un nuevo enfoque realmente importante para nosotros que trabajamos en el territorio como inspectores del trabajo, y provoca un cambio importante en el enfoque cultural. La colaboración interinstitucional es muy importante y cambia también el enfoque cultural de los inspectores del trabajo.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente y agradecemos las intervenciones de los distintos oradores que han tomado la palabra y la detallada información facilitada. Reiteramos que los Convenios núms. 81 y 129 son convenios prioritarios en materia de gobernanza, por lo que requieren una consideración especial por parte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Los miembros empleadores desean subrayar una vez más

la importancia del cumplimiento por parte de los Estados de los convenios de la OIT ratificados. Teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en las discusiones de hoy, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno que proporcione información sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular detectados por los inspectores del trabajo y sobre el papel de los inspectores del trabajo a la hora de informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales. Pedimos al Gobierno que incluya, entre esta información, datos sobre la recuperación de créditos salariales y de seguridad social específicos para trabajadores sin permiso de residencia, y el número de permisos de residencia para «casos especiales» concedidos como resultado de la cooperación con los servicios de inspección. Por último, en línea con las observaciones de la Comisión de Expertos, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre los recursos de la inspección del trabajo que se destinan en la práctica a la tarea de verificar la legalidad de la situación de inmigración.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno la información y las aclaraciones proporcionadas. También damos las gracias a los demás oradores.

En primer lugar, queremos aclarar tres cuestiones: la primera de ellas es que en nuestro discurso nunca hemos cuestionado la independencia de los inspectores; en segundo lugar, nos parece extraño decir que 4 000 inspectores es suficiente cuando nos recordaba la miembro trabajadora de Italia que una empresa sabe que sus posibilidades de ser inspeccionada serían de una vez cada 15 años, y en tercer lugar, nunca hemos dicho que los inspectores sancionan a los trabajadores, sino que hay un riesgo indirecto de que a raíz de esta inspección se pueda provocar la expulsión del país. De tal modo que queremos reiterar nuestra preocupación por la criminalización de la inmigración ilegal y por las obligaciones adicionales impuestas a los inspectores del trabajo de comunicar a la autoridad de seguridad pública la presencia de trabajadores inmigrantes en situación irregular. Recordamos una vez más que el deber primordial de los inspectores del trabajo es proteger a los trabajadores y no es aplicar la Ley de Inmigración. Por lo tanto, estas obligaciones adicionales son incompatibles con los Convenios núms. 81 y 129.

Pedimos al Gobierno que derogue las leyes y reglamentos que imponen que los inspectores del trabajo notifiquen a las autoridades de seguridad pública la presencia de cualquier trabajador migrante en situación irregular. También observamos con pesar, la interrupción de los permisos de residencia para «casos especiales» que solían concederse a los trabajadores migrantes en situación irregular y en situación de explotación y la falta de datos desglosados sobre la recuperación de los salarios pendientes y las cotizaciones a la seguridad social adeudadas a los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Recomendamos que, en lugar de alejar aún más a los trabajadores y las trabajadoras migrantes en situación irregular de la formalización de su trabajo, el Gobierno adopte medidas para hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y para proteger a los trabajadores migrantes, entre ellas: facilitar el acceso a recursos no judiciales rápidos, como son los procedimientos de conciliación; reforzar las sanciones impuestas a los empresarios infractores; establecer un fondo de garantía para asegurar el cumplimiento de las advertencias y sanciones impuestas por los inspectores del trabajo y el pago puntual de los salarios y cotizaciones a la seguridad social pendientes a los trabajadores y las trabajadoras migrantes, y ampliar el ámbito de las inspecciones del trabajo al trabajo en plataformas y al trabajo doméstico. También deberían adoptarse medidas específicas, a largo plazo, para abordar las numerosas infracciones de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y los casos de explotación, incluidos los migrantes, en el sector agrícola.

En este sentido, animamos al Gobierno a hacer uso de las diversas herramientas existentes y, en particular, del análisis comparativo realizado en 2020 por la OIT y la Unión

Europea sobre la protección y asistencia a las víctimas de la explotación laboral. Además, en vista de la evidente falta de coordinación entre las distintas entidades encargadas de la inspección del trabajo, el Gobierno debería tomar medidas inmediatas, en consonancia, por una parte, con el artículo 5 del Convenio núm. 81, para elaborar, en colaboración con los interlocutores sociales, una estrategia de inspección del trabajo que defina claramente las misiones y funciones de cada entidad y servicio y reforzar la cooperación y colaboración entre ellos. Y, por otra, en línea con el párrafo 2.2.7 de las Directrices de la OIT sobre los principios generales de la inspección de trabajo para establecer un proceso tripartito para la planificación y el seguimiento de las inspecciones. Recomendamos al Gobierno que cree una base de datos para la recopilación coordinada de estadísticas entre las distintas entidades y organismos encargados de la inspección del trabajo. Instamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT para abordar las lagunas identificadas y garantizar que los Convenios núms. 81 y 129 se aplican plena y eficazmente en el país.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con preocupación varias cuestiones relativas al cumplimiento de los Convenios, básicamente relacionadas con la inspección del trabajo respecto al empleo de trabajadores migrantes en situación irregular.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte las medidas siguientes:

- **mejorar la recogida de datos desglosados de la inspección del trabajo, en particular mediante el establecimiento de una base de datos integrada en coordinación con las distintas agencias y organismos que desempeñan funciones de inspección del trabajo;**
- **considerar el establecimiento de un mecanismo consultivo tripartito en consonancia con las Directrices de la OIT sobre los principios generales de la inspección del trabajo para garantizar el diseño, la adopción y la revisión eficaces de las políticas, estrategias, programas y planes de inspección, incluido el fortalecimiento de las medidas de ejecución con perspectiva de género relacionadas con las advertencias de verificación y el cobro de salarios y cotizaciones impagados;**
- **considerar, en consulta con los interlocutores sociales, la creación de un fondo de protección de salarios y cotizaciones para garantizar el pago de salarios y cotizaciones impagados;**
- **ampliar la recolección de datos estadísticos sobre los casos de incumplimiento de las obligaciones contractuales para con los trabajadores en situación irregular, con el fin de garantizar la recuperación de los créditos de estos trabajadores, en particular los salarios y cotizaciones a la seguridad social impagados, y**
- **dotar a la Inspección Nacional del Trabajo de los recursos necesarios para realizar inspecciones del trabajo eficaces.**

La Comisión también pide al Gobierno que siga facilitando información sobre:

- **el número de trabajadores migrantes en situación irregular detectados por los inspectores del trabajo;**

- el papel de los inspectores de trabajo a la hora de informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales, así como sobre la aplicación de dichos derechos, y
- el número de permisos de residencia para «casos especiales» concedidos y los resultados de la cooperación de estas personas con los servicios de inspección.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar eficazmente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados con miras al pleno cumplimiento del Convenio, antes del 1.º de septiembre de 2023.

Líbano (ratificación: 1977)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículos 1, 1), y 2, 1) del Convenio

Además de la información presentada en 2022 a la Comisión, deseamos informarles de nuevos hechos que la Comisión de Expertos aún no ha considerado, y que están relacionados con lo siguiente.

1. En cuanto a la ley

El Gobierno de la República del Líbano y el Gobierno de la República Democrática Federal de Etiopía han firmado un acuerdo relativo al empleo de trabajadores etíopes en el Líbano en el que se tienen en cuenta los derechos humanos y se prohíbe la trata de personas. El Ministerio de Trabajo de la República del Líbano y el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional de la República Democrática Federal de Etiopía son las autoridades encargadas de coordinar el control de la aplicación del acuerdo y su seguimiento. Ambas partes han acordado colaborar en la lucha contra las actividades ilegales de empleo y trata de personas en los dos países.

En el artículo 7 de este acuerdo bilateral, titulado «Empleo, condiciones de empleo y contrato de trabajo», se establece lo siguiente:

1. La contratación y el empleo de trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, en el Líbano se realizarán únicamente a través de agencias de contratación legalmente autorizadas.
2. Una vez obtenido el visado de trabajo, el empleador solicitará la contratación del trabajador mediante un contrato firmado en la embajada o el consulado de la República Democrática Federal de Etiopía en el Líbano.
3. En el contrato de trabajo se establecerán los derechos y las obligaciones del empleador y del trabajador, así como las condiciones básicas de trabajo, de conformidad con los instrumentos internacionales del trabajo aplicables, incluidas las declaraciones, los principios y los convenios de la OIT de los que ambos países sean parte.

Este acuerdo bilateral está en vías de alcanzar su destino legislativo final, que es su ratificación por el Consejo de Ministros. Les enviaremos un ejemplar del mismo a la espera de su entrada en vigor.

La Orden núm. 1/1 del Ministro de Trabajo, de 5 de enero de 2023, relativa a la regularización de la situación de las trabajadoras domésticas extranjeras que realizan trabajos distintos de los especificados en el permiso de trabajo.

Las órdenes del Ministerio de Trabajo de cerrar varias agencias de contratación de trabajadoras domésticas, o de revocar las licencias de dichas agencias. Estas órdenes se han publicado en el sitio web del Ministerio.

La Orden núm. 69/1, de 27 de mayo de 2022, relativa a la aprobación del mecanismo de clasificación de las agencias de contratación.

2. En cuanto a las medidas

A lo largo de 2022, se tomaron diversas medidas administrativas contra varias agencias de contratación de trabajadoras domésticas debido al incumplimiento de la orden por la que se regula el trabajo de las agencias de contratación de trabajadoras extranjeras; se recibieron 69 denuncias contra estas agencias en relación con la violación de los derechos de las trabajadoras domésticas.

En el transcurso de 2022, el Ministerio recibió 89 denuncias relativas a trabajadoras migrantes, que se desglosan del siguiente modo:

- 62 denuncias de un empleador contra agencias de contratación de trabajadoras domésticas, de las que se resolvieron 41;
- 7 denuncias de las propias trabajadoras contra agencias de contratación de trabajadoras domésticas, de las que se resolvieron 6, y
- 20 denuncias presentadas por embajadas, consulados, asociaciones y sindicatos, de las cuales se resolvieron 15. La mayoría de las denuncias se referían al impago del salario a las trabajadoras migrantes por parte de sus empleadores.

Tras examinar los resultados de la Encuesta de Seguimiento de la Población Activa de 2022 en el Líbano, que realizó la Administración Central de Estadística en colaboración con la OIT y con la asistencia financiera y técnica proporcionada por la OIT, nos gustaría comentar con ustedes lo que se muestra en el gráfico 25 (parte de la izquierda) [sic]. La recogida de datos para la Encuesta tuvo lugar entre el 27 de diciembre de 2021 y el 31 de enero de 2022. La Encuesta se ha publicado en el [sitio web de la Comisión de Aplicación de Normas](#).

El resultado más destacable es el descenso de la tasa de actividad de los no libaneses, del 60,8 por ciento en 2018-2019 al 47,7 por ciento en 2022, que fue significativamente superior al descenso de la tasa de actividad de los libaneses, del 46,3 por ciento en 2018-2019 al 42,6 por ciento en 2022. Esto puede atribuirse a la naturaleza transitoria de la mayor parte de la migración laboral internacional en el Líbano; así, con el empeoramiento de la situación económica, los trabajadores migrantes internacionales han tendido a abandonar el mercado laboral libanés y regresar a su país de origen o bien trasladarse a un tercer país en busca de un nuevo empleo.

A continuación, figuran las tablas relativas al número y los porcentajes de **trabajadores migrantes (trabajadores no libaneses) y trabajadores domésticos** basadas en la Encuesta de Población Activa y Condiciones de Vida de los Hogares (LFHLCS) de 2018-2019 y la Encuesta de Seguimiento de la Población Activa de 2022:

► Trabajadores domésticos y trabajadores no libaneses, 2018

Personas empleadas (mayores de 15 años), LFHLCs 2018	Número	Porcentaje
Trabajadores domésticos	103 015	6,5
Otros trabajadores	1 487 386	93,5
Total	1 590 401	100,0
Trabajadores libaneses	1 242 204	78,1
Trabajadores no libaneses	348 197	21,9
Total	1 590 401	100,0

► Trabajadores domésticos y trabajadores no libaneses, 2022

Personas empleadas (mayores de 15 años), LFHLCs 2022	Porcentaje
Trabajadores domésticos	1,4
Otros trabajadores	98,6
Total	100,0
Trabajadores libaneses	84,9
Trabajadores no libaneses	15,1
Total	100,0

Artículo 25. Sanciones penales por la imposición de trabajo forzoso

En su comunicación núm. 215 - A. T., de 22 de mayo de 2023, el Ministerio de Justicia afirma lo siguiente en su respuesta:

- Si bien el Código del Trabajo del Líbano excluye de sus disposiciones a los trabajadores domésticos empleados en domicilios particulares, esto no implica que pierdan la protección jurídica de que gozan todas las personas que residen en suelo libanés. Así, aún pueden interponer sus demandas civiles sobre la base de las normas y disposiciones civiles generales, en particular la Ley de Obligaciones y Contratos.
- Sobre la cuestión de la retención de pasaportes, el Ministerio de Justicia desea señalar que el Tribunal de Asuntos Sumarios de Beirut dictó dos sentencias judiciales sucesivas, el 23 de junio de 2014 y el 27 de julio de 2016, por las que se obligaba a una mujer a devolver el pasaporte a una trabajadora extranjera a su servicio. En estas dos sentencias, el Tribunal consideró que la retención de los pasaportes de las trabajadoras domésticas por parte de los empleadores constituía una violación de los derechos fundamentales garantizados en los acuerdos internacionales ratificados por el Líbano, y en especial de la libertad de circulación.
- En relación con la orden emitida por el Consejo de la Shura del Estado para suspender la aplicación del contrato tipo unificado, cabe señalar que la justificación legal de esta orden fue que se consideró que la orden del entonces Ministro de Trabajo había incumplido varias condiciones formales, de las cuales las más significativas eran la falta de competencia del Ministerio de Trabajo para emitirla y la violación del principio de separación de poderes a la luz del hecho de que en el artículo 7 del Código del Trabajo se excluye a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación. En consecuencia, cualquier modificación de este artículo es competencia del Parlamento y una orden de este tipo no puede dictarla un Gobierno provisional.

Asimismo, esta orden contradice la Ley de Obligaciones y Contratos, por lo que constituye una clara violación de todos los fundamentos y principios jurídicos imperantes.

- En su observación, la Comisión de Expertos toma nota de que la crisis económica que atraviesa el Líbano ha agravado la precariedad socioeconómica de las trabajadoras domésticas migrantes. Esto ha llevado al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para proporcionarles una protección jurídica adecuada.

En este sentido y en relación con la facilitación del acceso a la justicia, el Ministerio de Justicia menciona la iniciativa sobre asistencia jurídica que concluyó el 4 de septiembre de 2019 y se llevó a cabo junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), con el apoyo del Gobierno canadiense y en cooperación con los colegios de abogados de Beirut y del Norte. Este proyecto conjunto representa la piedra angular o la base fundamental para mejorar la estabilidad social proporcionando diversas herramientas y servicios de asistencia jurídica y promoviendo la justicia de menores bajo los auspicios del Ministerio de Justicia. También está en consonancia con el Plan de Acción del PNUD para el Líbano 2017-2020, que se adoptó formalmente después de que el Gobierno libanés diera su aprobación en 2017. Por otra parte, el Grupo de Trabajo sobre el acceso a la justicia, en el que participan representantes del PNUD, el ACNUR, el Ministerio de Justicia y los colegios de abogados de Beirut y Trípoli, trabaja asiduamente en la aplicación de proyectos piloto de asistencia jurídica. Esta iniciativa ha evolucionado considerablemente desde que finalizó el estudio de los diversos documentos básicos que contienen principios y directrices para la puesta en marcha de las oficinas de asistencia jurídica, como, por ejemplo, un código de conducta uniforme y procedimientos operativos. Se han seleccionado varias zonas geográficas, a saber, Saida, Trípoli y Baalbek, y se han abierto oficinas en ellas; estas oficinas han comenzado su labor de apoyo jurídico a los grupos marginados y más desfavorecidos, entre ellos, por supuesto, las mujeres y niñas libanesas, extranjeras y apátridas. Entre los principales servicios jurídicos que prestan las oficinas de asistencia se encuentran la difusión de información y la concienciación sobre los derechos; el asesoramiento y apoyo jurídicos; la mediación y diversos medios alternativos de resolución de conflictos, y la representación legal. Si las trabajadoras domésticas lo desean, pueden recurrir a los servicios jurídicos gratuitos que ofrecen estas oficinas.

En cuanto al temor de las trabajadoras domésticas a denunciar ante las autoridades competentes cualquier forma de maltrato en caso de ser detenidas, tener que pagar una multa o ser deportadas a sus países por no poseer los documentos de identidad exigidos o por residir ilegalmente en el Líbano, cabe señalar que en una circular emitida por la Fiscalía del Tribunal de Casación se establece que no hay que detener a extranjeros que no tengan documentos de identidad o que residan ilegalmente en el Líbano cuando esas personas acuden a una comisaría de policía para presentar una denuncia por haber sido víctimas de un delito. En tal caso, se les concederá un periodo de gracia para regularizar su situación y contratar a un abogado o conseguir un avalista.

En relación con el delito de acoso sexual, el 21 de diciembre de 2020, el Parlamento libanés aprobó la Ley núm. 205 de 2020. Esta Ley tiene por objeto penalizar el acoso sexual y legislar para rehabilitar a las víctimas del mismo. En el artículo 2, *a)* se deja claro el ámbito de aplicación de la Ley y lo completa que es, ya que castiga el acoso sexual con independencia de la identidad, ocupación o situación de la víctima. Por consiguiente, es aplicable a toda persona libanesa o extranjera que haya sufrido acoso sexual, independientemente del lugar en que se encuentre y de la naturaleza de su trabajo. Así, esa cláusula establece específicamente: «Aquella persona que cometa un delito de acoso sexual será castigada con una pena de un mes a un año de prisión y una multa de tres a diez veces el salario mínimo, o con una de estas

penas». Además, esta Ley, que tipifica el acoso sexual, eleva la pena que figura en el artículo 2, b) que pasa a ser «de seis meses a dos años de prisión y una multa de 10 a 20 veces el salario mínimo, o una de estas dos penas: [...] si el delito de acoso se produce en el contexto de una relación de dependencia o laboral». Por lo tanto, esa cláusula cubre a toda persona que tenga una relación de subordinación con sus empleadores, independientemente de si la relación se rige por la Ley del Trabajo o el Código de Obligaciones y Contratos (ley general), lo que implica que los trabajadores domésticos se benefician de las disposiciones de la Ley.

En el artículo 2, c) de la Ley núm. 205 de 2020 se aclara que la pena se incrementa a «entre dos y cuatro años de prisión y una multa de 30 a 50 veces el salario mínimo oficial [...] si el autor ejerce autoridad material, moral, laboral o educativa sobre la víctima [...]»; o, «[...] si, al cometer el delito, el autor ejerce una presión psicológica, mental o física extrema a fin de obtener favores de naturaleza sexual [...]».

Por lo tanto, todos los párrafos mencionados son claramente aplicables a un delito de acoso a una trabajadora doméstica o un trabajador doméstico, y es el juez quien decidirá qué párrafo es el más adecuado a la situación según las particularidades de cada caso. En efecto, la Ley núm. 205 de 2020 cubre todas las situaciones de acoso sexual contra trabajadores domésticos (hombres o mujeres), incluso aquellas no incluidas en la Ley del Trabajo.

En relación con el número de casos de trabajo forzoso de trabajadores domésticos migrantes que se han investigado y enjuiciado y el número de condenas y sanciones impuestas, se ha recibido la siguiente información de la Oficina de represión de la trata de personas y protección de la moral.

► **Oficina de represión de la trata de personas y protección de la moral:
delitos relacionados con las trabajadoras domésticas extranjeras 2022**

Nacionalidad	Delito	Condición	Resultado
2022			
Etíope	Prostitución	Autor	Detención
Sierraleonesa (2)	Trata de personas	Autor	Detención
Guineana	Prostitución	Sospechoso	En libertad bajo fianza
Camerunesa	Prostitución	Sospechoso	En libertad bajo fianza
Keniana	Acoso sexual	Víctima	La mujer keniana trabajaba para la organización KAFA, que le facilitó el viaje a su país después de que su patrocinador presentara un certificado de conformidad y pagara una suma de 300 000 libras libanesas
2021			
Etíope	Prostitución	Autor	Detención
Etíope	Robo	Autor	Detención
Etíope	Trata de personas	Víctima	Fue detenida por robo y abandono del domicilio de sus empleadores

Nacionalidad	Delito	Condición	Resultado
Etíope	Violación	Víctima	Fue detenida por robo y abandono del domicilio de sus empleadores
Bangladesí	Atentado contra la moral pública	Autor	En libertad bajo fianza
Sierraleonesa (2)	Prostitución	Autor	Detención
2020			
Etíope	Se recibió información sobre una persona que intentaba vender a una trabajadora extranjera a través de la aplicación OLX	Víctima	Su patrocinador declaró que había querido transferir su patrocinio y no venderla. Se quedó con su patrocinador
Etíope	Violación	Víctima	Contra un taxista. La dejaron libre
Etíope	Acoso sexual	Víctima	Regresó a su país
Etíope	Facilitación y participación en prostitución	Sospechoso	En libertad bajo fianza
Etíope	Violación	Víctima	Trabajaba en un restaurante. Presentó una denuncia contra su compañero de trabajo, que también trabajaba como taxista, y se difundió una orden de búsqueda e investigación sobre él
Nigeriana	Acoso sexual y violencia	Víctima	Trabajaba en la organización KAFA
Nigeriana	Prostitución	Autor	Detención
Nigeriana	Se recibió información sobre una persona que intentaba vender a una trabajadora extranjera a través de Facebook	Víctima	Su patrocinador declaró que había querido transferir su patrocinio y no venderla. Se quedó con su patrocinador

Jefe de la Oficina de represión de la trata de personas y protección de la moral, Teniente Coronel Charbel Aziz.

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental, Ministro de Trabajo** - Felicito al Presidente de la Comisión y les saludo a todos. He querido acudir personalmente ante la Comisión, acompañado de Su Excelencia el Embajador del Líbano, porque valoramos la reputación de nuestro país y para demostrarles nuestra seriedad y nuestro apego a las normas éticas y humanas, que son la base de nuestra cultura y de nuestra pertenencia al país de la diversidad, el Líbano.

Añadiré que el Gobierno no ha tenido que correr con los gastos de nuestro viaje, ni con los de los representantes de los trabajadores ni de los empleadores. Les digo esto para demostrar nuestra credibilidad y nuestra voluntad de cooperar, a pesar de las difíciles circunstancias que concurren en nuestro país. Confiamos en lograr una cooperación constructiva y asumimos la responsabilidad de la situación.

Voy a exponer brevemente la situación de mi país, no para justificar algún tipo de incumplimiento, del que me responsabilizo, aunque la situación actual que he heredado es el resultado de circunstancias que precedieron a mi toma de posesión y que se agravaron tras la pandemia de COVID-19.

En primer lugar, tenemos problemas constitucionales vinculados a la imposibilidad de nombrar a un presidente de la República y a la transformación del Parlamento en un órgano electoral que ya no cumple su función legislativa. Como consecuencia, no tenemos legislación nueva y el Gobierno no goza de plenos poderes y solo se ocupa de asuntos corrientes.

En segundo lugar figuran los problemas administrativos y jurídicos. Estamos viviendo una huelga abierta de empleados del sector público y la paralización de estas administraciones debido al derrumbe de sus salarios, a excepción de un pequeño grupo de ellos, que gestiona los servicios públicos. Es la primera vez que hay una huelga abierta. No hemos conocido una situación así ni siquiera durante la guerra civil. Así que son unos pocos funcionarios los que gestionan las administraciones y los servicios públicos.

También carecemos de infraestructuras básicas como electricidad y ordenadores. Tenemos que usar fuel para obtener electricidad, e incluso nos estamos quedando sin tinta ni papel. Trabajamos en circunstancias muy difíciles.

Esto se refleja en el hecho de que no se haya dado continuación a las memorias y no se haya respondido a las preguntas dirigidas al Líbano. Esto no es deliberado. A modo de ejemplo, para ilustrar nuestras condiciones de vida, el salario de una trabajadora doméstica extranjera, a la que respetamos como a nuestra hermana, es actualmente el doble de mi salario como Ministro del Gobierno.

En tercer lugar, nos enfrentamos a dos tragedias. Por una parte, el desplazamiento de nuestros hermanos sirios, que ahora constituyen un tercio de la población libanesa. De hecho, el Líbano es el único país del mundo que soporta una carga tan pesada y que acoge a un número tan elevado de desplazados. Comparten con nosotros todos los servicios: agua, electricidad, etc., sin embargo, a pesar de ser país de acogida y a diferencia de los propios refugiados, no recibimos donaciones ni ayuda de la comunidad internacional. Nuestros niños se mueren en las puertas de los hospitales y otros no pueden ir a la escuela. Esto ocurre ante nuestros ojos, hasta el punto de que yo, como Ministro, tengo que mendigar mi sueldo delante de los cajeros automáticos, mientras que un refugiado o un desplazado puede recibir todo tipo de donaciones y ayudas. Los libaneses se limitan a ser testigos sin poder hacer nada. Esto es muy peligroso y repercute en la seguridad social y en la demografía.

A esto hay que añadir el desplazamiento forzoso de palestinos, que se remonta ya a más de setenta años. Actualmente hay cerca de un millón de palestinos en el Líbano, y nosotros defendemos su derecho al retorno. Es un fenómeno muy peligroso porque la situación social de esta población tiene una incidencia en nosotros, que vivimos con ellos. Así que apelo a sus sentimientos y a su conciencia y, en nombre del pueblo y de los niños libaneses, les pido que, con toda objetividad y al margen de cualquier injerencia política, escuchen el llamamiento del pueblo y de los niños libaneses.

En cuarto lugar se encuentran el hundimiento de la economía y las condiciones de vida y el deterioro del valor de la moneda nacional. Esto ha llevado a la población a bloquear las carreteras, y el sector bancario se ha desestabilizado. También se ha producido un desplome de los salarios. Asimismo, está el hecho de que a veces me lleva dos o tres horas desplazarme, incluso a una distancia de dos kilómetros. Como les he dicho, las carreteras están cortadas y eso afecta a nuestro trabajo.

Puedo decirles con toda objetividad que el Estado libanés se ha convertido, ya sea la administración o su pueblo, todo el pueblo, en un país que vive en una situación de trabajo forzoso y obligatorio. Es la primera vez que vemos una situación así en el mundo, y puedo decir que todo el país vive en una situación de trabajo forzoso y obligatorio, en la que los funcionarios y los trabajadores ya no tienen para vivir porque sus salarios han caído en picado. Insisto en que les cuento todo esto para que comprendan la situación y no para justificarme.

Dado que nos preocupamos por nuestro país y cumplimos con nuestras obligaciones, hemos emprendido lo siguiente. A pesar de estas difíciles circunstancias, a pesar del colapso, hemos pasado a la acción y desplegado todos nuestros esfuerzos.

Hemos elaborado un nuevo proyecto de ley del trabajo, un nuevo Código del Trabajo. Es la primera vez que lo hacemos desde 1963. Esta ley del trabajo respeta todas las normas humanitarias. He presentado este Código del Trabajo al Parlamento, pero como he indicado en este momento el Parlamento no está desempeñando su papel legislativo. Solo está tratando de elegir a un presidente. En este Código del Trabajo se prevé, por ejemplo, incluir la categoría de trabajadores domésticos y trabajadoras domésticas, así como sus obligaciones y sus derechos, y actualmente estamos intentando cambiar el sistema de patrocinio (*kafala*) para salir de la situación en la que nos encontramos. Sabemos muy bien lo que significa la libertad y el precio que cuesta conseguirla.

En segundo lugar, hemos promulgado la Ley de prevención de la trata de personas, que ya había entrado en vigor.

En tercer lugar, hemos aprobado una ley que tipifica el acoso sexual, en particular en el lugar de trabajo.

En cuarto lugar, hemos firmado una Guía sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo con la ayuda del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Embajada de Suecia en el Líbano. Esta guía nos muestra cómo hay que proceder en tales circunstancias y qué hacer para salvar o ayudar a las víctimas. También hemos firmado un acuerdo técnico con la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo en Beirut para formar a funcionarios del Ministerio de Trabajo en materia de elaboración de las memorias que se han solicitado al Líbano. Por ejemplo, hemos enviado nuestras respuestas a las preguntas relativas al Convenio núm. 29, y en el futuro enviaremos sistemáticamente las aclaraciones que se nos pidan a su debido tiempo.

Mientras les hablaba, la Oficina ha recibido una memoria del Líbano. Esto demuestra la seriedad con la que cooperamos con la Comisión y respondemos a todas sus peticiones.

Durante un año y ocho meses, desde que asumí mi cargo en el Ministerio de Trabajo, no he expedido ninguna nueva licencia para agencias de contratación de trabajadores domésticos, con el objeto de poner fin a toda conducta indebida. Rechazo toda injerencia política destinada a salvaguardar la reputación del Líbano, que está por encima de todo eso.

También promulgamos la Decisión núm. 41 en mayo de 2022. Esta ley regula el trabajo de las agencias de contratación de trabajadores extranjeros, lo que constituye una importante reforma a la que se ha añadido una decisión similar que regula la responsabilidad de las agencias. Es la primera vez que esto ocurre en el Líbano. De hecho, hemos cerrado más de 77 agencias de contratación, lo que representa el 20 por ciento del número de agencias registradas legalmente. Esto demuestra una vez más la seriedad del Líbano, a pesar de las circunstancias extremadamente difíciles en las que vivimos.

También hemos adoptado un nuevo mecanismo: un sistema de «puntos negros» para calificar a estas agencias. Intentamos combatir las malas conductas de los empleadores, así que no solo hemos abordado la cuestión de las agencias, sino también de los empleadores. De hecho, hemos elaborado una lista negra de empleadores que someten a malos tratos a las trabajadoras domésticas. Justo antes de venir a Ginebra, tuve un problema con un familiar mío que fue incluido en esta lista negra. He tenido que hacer caso omiso de nuestra relación en aras de la protección de los derechos humanos y de la salvaguardia de la imagen y la reputación de mi país.

También hemos creado una sección de «reclamaciones o quejas» en la plataforma del Ministerio de Trabajo para las quejas que presentan por vía electrónica los trabajadores, incluidos los migrantes. Y, como tenemos muchos cortes de luz o no tenemos electricidad en absoluto, recibí una donación que me permitió instalar un sistema fotovoltaico en el Ministerio para que podamos seguir con nuestra labor de atención al público.

Como les he dicho, hemos creado una plataforma que supervisa directamente las quejas de los trabajadores. Esta sección está disponible incluso en periodos vacacionales y fines de semana. Se atiende en colaboración con el Servicio de Seguridad General del Líbano. También queremos cooperar con la sociedad civil, en especial con las asociaciones fiables. Hay organizaciones que carecen de transparencia y no sabemos de dónde viene su dinero, cómo lo obtienen o cómo lo gastan.

También quisiera señalar a su atención el respeto de los derechos humanos en mi país. Los tribunales libaneses han dictado dos sentencias que ya han sentado precedente. A partir de ahora, me basaré en estas sentencias para garantizar a los trabajadores extranjeros sus derechos, ya que en el Líbano no existe legislación al respecto.

También velamos por el diálogo social, especialmente para los trabajadores más vulnerables. Tenemos en cuenta los intereses de los mandantes tripartitos. Tenemos un Comité Tripartito, que se ha reunido más de 16 veces en año y medio, lo que ha llevado a aumentar los salarios 14 veces, y los libaneses lo saben, ya sean empleadores o trabajadores. Es algo de lo que estoy orgulloso. Como Ministro en activo, me he asegurado de que el salario mínimo de los trabajadores del Líbano sea superior a mi salario de Ministro. Así he querido demostrar que estoy ahí para servir a los trabajadores y proteger sus derechos.

No he olvidado el papel activo de los sindicatos en el Líbano y les agradezco sus esfuerzos y su seguimiento. Tenemos que proteger los derechos humanos. Reafirmo que somos serios y decididos y que vamos por buen camino. Me complace mucho escuchar sus comentarios y reitero nuestra voluntad de cooperar con la OIT.

De hecho, hemos tomado todas las medidas necesarias y les digo con el corazón en la mano que el Líbano, mi país, es un país que sufre. Si son ustedes objetivos, sentirán este sufrimiento con nosotros. Somos un país libre, un país autónomo y soberano. Nos hemos enfrentado a situaciones muy difíciles, a la guerra, el terrorismo y la ocupación. Mantenemos nuestra libertad; somos uno de los países que dieron origen a los derechos humanos. Somos un país diverso y acogemos a desplazados e inmigrantes. Nos quedamos solos, abandonados a nuestra suerte. Nos faltan recursos materiales, pero seguimos siendo un país con voluntad libre y humana.

Presidente - Muchas gracias, Su Excelencia, por su detallada presentación, que pone en contexto los retos y sus repercusiones. Invitamos ahora a los dos Vicepresidentes a tomar la palabra.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno del Líbano la información oral y escrita sobre este caso, de la que hemos tomado cumplida nota. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan el Convenio núm. 29, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT. Los miembros empleadores siempre se han posicionado en contra de cualquier forma de trabajo forzoso y han condenado firmemente que se recurra a esta práctica.

Una vez más, nos gustaría reiterar nuestro firme compromiso con la plena eliminación de esta práctica inaceptable, tal y como se define en el artículo 2 del Convenio. Antes de abordar las cuestiones de fondo de este caso, nos gustaría proporcionar alguna información procesal y contextual sobre la situación del Líbano.

Para empezar, el Líbano ratificó el Convenio en 1977. Sin embargo, según las seis observaciones que la Comisión de Expertos ha formulado desde 2017, el país ha incumplido repetidamente el Convenio.

La Comisión de Expertos emitió un llamamiento urgente en 2021, lo que arroja más luz sobre la gravedad del caso, y este año ha definido este caso como uno de los seis casos con doble nota a pie de página. Hoy es la primera vez que debatimos en esta comisión la aplicación del Convenio núm. 29 por parte del Líbano en un marco tripartito. En cuanto al contexto económico y político del país, desde 2019 el Líbano padece una grave crisis económica que está afectando de manera desproporcionada a las comunidades marginadas, como los trabajadores migrantes.

La pandemia de COVID-19 y la explosión del puerto de Beirut en 2020 agravaron aún más las consecuencias financieras. Además, la situación política ha sido inestable en los últimos años, con protestas masivas en 2019 y dimisiones del Primer Ministro tanto en 2019 como en 2020.

En este caso, la Comisión de Expertos ha definido dos cuestiones, que se han repetido en observaciones anteriores. La primera cuestión se refiere a la situación de vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes sujetos a condiciones de trabajo forzoso que contravienen los artículos 1, 1), y 2), 1) del Convenio. La segunda atañe a las sanciones penales por la exacción de trabajo forzoso, tal como exige el artículo 25 del Convenio núm. 29. Tomamos nota de que el 22 de mayo de 2023, el Gobierno del Líbano proporcionó información por escrito a la Oficina en la que trata ambas cuestiones.

En cuanto a la primera cuestión relativa a los trabajadores domésticos migrantes, los miembros empleadores observan que, según la última memoria del Gobierno, de 2018, se redactó un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos. Se presentó al Consejo de Ministros para su debate, y se creó un Comité Directivo dependiente del Ministerio de Trabajo para tratar las cuestiones relativas a los trabajadores domésticos migrantes, en el que también participó un representante del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT. Asimismo, tomamos nota de que, en 2018, la Confederación Sindical Internacional informó de que ninguno de los proyectos de políticas debatidos por el Comité Directivo se ha convertido en ley. En sus observaciones, también se señaló que los trabajadores domésticos migrantes siguen siendo objeto de prácticas abusivas.

Los miembros empleadores también toman nota de la observación de la Comisión de Expertos según la cual los trabajadores domésticos migrantes siguen careciendo de una protección jurídica adecuada y son objeto de prácticas abusivas, que se han intensificado durante la pandemia de COVID-19. Además, según las observaciones de la Comisión de Expertos, en octubre de 2020 el Consejo de Estado suspendió la aplicación de un contrato tipo

unificado (revisado) para el empleo de trabajadores domésticos un mes después de su adopción por el Ministerio de Trabajo.

Sobre este punto, observamos que, según la declaración facilitada por el Gobierno en mayo de 2023, la suspensión se debió a la falta de competencia en la materia del Ministro de Trabajo, así como a la vulneración de los principios de separación de poderes al adoptar un instrumento de estas características. En la misma información escrita, el Gobierno del Líbano también enumera varias medidas legales y administrativas adoptadas en favor de los trabajadores domésticos migrantes.

En cuanto a las medidas legislativas, el Gobierno señala las siguientes:

- un acuerdo bilateral firmado entre el Gobierno del Líbano y el Gobierno de Etiopía para luchar contra las actividades ilegales de empleo y la trata de personas, y
- tres Órdenes emitidas por el Ministerio de Trabajo sobre diferentes cuestiones, a saber, la regularización de la situación de las trabajadoras domésticas extranjeras, el cierre o la revocación de las licencias de varias agencias de contratación de trabajadoras domésticas, así como el establecimiento de un mecanismo de clasificación de las agencias de contratación.

En cuanto a las medidas administrativas, cabe destacar que a lo largo de 2022 se cerraron varias agencias de contratación de trabajadoras domésticas por violación de las disposiciones legales. El Ministerio recibió 89 denuncias relativas a trabajadoras domésticas.

Los miembros empleadores también toman nota de que el Líbano, en particular la Administración Central de Estadística, recibió asistencia financiera y técnica de la OIT para elaborar una Encuesta de seguimiento de la población activa, publicada en 2022. Esta muestra una disminución significativa en la tasa de actividad de los no libaneses, debido principalmente al deterioro de la situación económica desde 2019. Aunque elogiamos las medidas puestas en marcha para reforzar la protección de los trabajadores domésticos migrantes, opinamos que deben realizarse más esfuerzos.

Por consiguiente, los miembros empleadores desean solicitar al Gobierno que redoble sus esfuerzos y adopte, sin demora, todas las medidas necesarias para proporcionar a los trabajadores domésticos migrantes, que son víctimas de prácticas abusivas y de condiciones de trabajo equivalentes al trabajo forzoso, protección jurídica, asistencia y recursos. Las medidas también deberían incluir la aplicación efectiva del contrato tipo unificado (revisado) y la adopción del proyecto de ley que regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.

Por último, los miembros empleadores también desean pedir al Gobierno que facilite información sobre cualquier cambio legislativo adoptado o previsto para revisar el sistema de *kafala* y esperamos que el Gobierno envíe sin demora un ejemplar del acuerdo bilateral firmado con el Gobierno de Etiopía, así como las demás medidas legislativas pertinentes mencionadas en la información presentada por escrito.

En cuanto a la segunda cuestión sobre las sanciones penales por la imposición de trabajo forzoso, los miembros empleadores señalan que, en el Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos declaró que la exacción de trabajo forzoso u obligatorio debía castigarse como delito penal. Y cuando las sanciones previstas consisten en una multa o una pena de prisión de corta duración no pueden considerarse eficaces. También tomamos nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional en cuanto a la actual falta de

mecanismos de denuncia accesibles para los trabajadores domésticos migrantes y la lentitud de los procedimientos judiciales.

Los miembros empleadores señalan además la persistente preocupación por parte de los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas por la falta de conocimiento de los trabajadores domésticos migrantes sobre los recursos disponibles en caso de violación de sus derechos y otros obstáculos, incluidos los riesgos a los que se exponen los trabajadores domésticos migrantes al presentar una denuncia. También se expresó preocupación por el estado general de impunidad del que se benefician los autores de dichos delitos.

El Gobierno, por su parte, abordó algunos de estos puntos en su información escrita de mayo de 2023. Los empleadores aprecian el suministro de información por parte del Gobierno, así como las medidas adoptadas para fortalecer el acceso a los operadores de justicia. Sin embargo, opinamos que son necesarias nuevas medidas para lograr el pleno cumplimiento del Convenio núm. 29.

Nos sentimos obligados a reiterar las peticiones de la Comisión de Expertos y solicitar al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes tengan pleno acceso a la justicia, estén plenamente protegidos contra cualquier medida de represalia y se apliquen sanciones suficientemente disuasorias.

Los miembros empleadores se suman además a la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno en relación con el suministro de información sobre las medidas adoptadas para reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito, así como sobre el número de casos de trabajo forzoso de trabajadores domésticos migrantes investigados y enjuiciados.

Miembros trabajadores - En primer lugar, cabe señalar que, a pesar del llamamiento urgente que le dirigió la Comisión de Expertos en 2021, el Gobierno libanés no ha presentado ninguna memoria. Cabe señalar asimismo que este incumplimiento de la obligación de enviar memorias persiste desde 2018. Por lo tanto, la Comisión de Expertos ha decidido examinar el caso sobre la base de la información disponible. En cuanto al fondo, las observaciones de los expertos son extremadamente preocupantes y se centran en dos ámbitos.

El primero consiste en la situación de los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos. Estos trabajadores están sujetos a una situación jurídica específica que los vincula a un empleador concreto. Se trata del tristemente célebre sistema de *kafala* o patrocinio, que los órganos de control de la OIT han calificado en varias ocasiones de trabajo forzoso. Esta situación jurídica no protege a los trabajadores contra las prácticas abusivas de sus empleadores y los deja expuestos a la arbitrariedad y los abusos. En concreto, esto significa que los trabajadores domésticos migrantes siguen denunciando la retención rutinaria de sus pasaportes, las largas jornadas de trabajo, la negativa de sus empleadores a concederles suficiente tiempo libre, el confinamiento forzoso en el lugar de trabajo, las malas condiciones de vida, el retraso o el impago de los salarios y los abusos verbales, físicos y sexuales. Un decreto elaborado en 2020 que contenía un contrato tipo unificado y pretendía garantizar cierto grado de protección nunca vio la luz. Fue suspendido por el Consejo de Estado, un tribunal administrativo.

El segundo ámbito atañe a la protección efectiva contra el trabajo forzoso, y en particular a la ausencia de sanciones penales disuasorias. Agradecemos al Gobierno libanés la información escrita y oral que ha facilitado a la Comisión, y somos conscientes de las dificultades a las que se enfrenta. Sin embargo, no puede eximirse de su propia responsabilidad. No obstante, los elementos presentados no permiten disipar nuestra

preocupación. La indicación de que se está negociando un acuerdo entre los Gobiernos libanés y etíope sobre los trabajadores migrantes no parece ofrecer una solución a los problemas planteados. Estos problemas tienen su origen en la legislación y la práctica libanesas. La coordinación con los países de origen de los migrantes puede ser una solución, pero solo con carácter complementario y accesorio. Tomamos nota de las explicaciones del Gobierno sobre la suspensión por el Consejo de Estado del decreto que contiene el contrato tipo unificado. Sin embargo, no consideramos apropiado invocar una norma de derecho interno para justificar el incumplimiento de un compromiso internacional.

Las organizaciones internacionales tratan con los Estados como una entidad y no deben tener en cuenta estas consideraciones a la hora de evaluar el cumplimiento de sus compromisos internacionales.

Por último, en lo que respecta a las medidas de protección contra el trabajo forzoso, no nos parece suficiente mencionar la posibilidad teórica que tienen los migrantes de presentar denuncias. Las cifras sobre el número de denuncias contra las agencias presentadas por el Gobierno sugieren que, en general, la situación es positiva. Sin embargo, estas cifras tan bajas no guardan proporción alguna con el número de trabajadores domésticos que hay en el país.

La afirmación de que en 2022 solo se presentaron 69 denuncias sobre trabajadores domésticos demuestra que estas cifras distan mucho de ser una representación fiel de la realidad. Un examen más detenido revela que la gran mayoría de estas denuncias fueron presentadas por empleadores contra las agencias. Esto ilustra y demuestra que las trabajadoras y los trabajadores domésticos no tienen acceso efectivo a los mecanismos de denuncia. Las medidas de protección deben ser eficaces y eficientes. Deben tener en cuenta la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y exigen que el Gobierno establezca mecanismos adecuados.

Los miembros trabajadores consideran que esto requiere iniciativas legislativas que garanticen esta protección en la legislación y en la práctica.

*Interpretación del árabe: **Miembro empleador, Líbano*** - No tengo mucho que añadir a lo que ha dicho Su Excelencia el Ministro de Trabajo, pero como representante de los fabricantes y empleadores del Líbano y miembro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) solo puedo decir que hemos tomado nota de las medidas y decisiones tomadas por el Ministerio de Trabajo para responder a la queja presentada ante esta comisión y que estamos cooperando con la Oficina Regional de la OIT en Beirut para tratar de impulsar las medidas necesarias para resolver estas cuestiones. Esperamos sinceramente que esas medidas sean suficientes para solventar estos asuntos.

Vamos a seguir trabajando con el Ministerio de Trabajo para intentar garantizar que se apliquen las decisiones e intentar restaurar la reputación del país en términos de legislación sobre protección del empleo. También quisiera dar las gracias a la OIE y a la Organización Árabe de Empleadores, que han apoyado a los fabricantes libaneses en su intento de encontrar una solución. Así pues, no repetiré lo que ya ha dicho el Ministro.

*Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Líbano*** - No me cabe duda de que son conscientes, como ha descrito el Ministro de Trabajo, de que nos enfrentamos a tremendos retos económicos y desafíos en el lugar de trabajo, que tienen repercusiones perjudiciales para la sociedad en general y para los trabajadores libaneses en particular.

Los trabajadores del sector privado y del sector público se ven afectados, como ha descrito el Ministro de Trabajo. De hecho, algunos funcionarios y empleados públicos se están manifestando y están bloqueando las carreteras de nuestro país. Ahora bien, estamos decididos a participar activamente y a comprometernos en la labor de esta comisión, por lo

que solo quiero recordar la gravedad de la situación, que ha paralizado la economía. Por supuesto, no hemos aplicado todas las disposiciones de este y otros convenios, pero estamos decididos a intentar que se apliquen y a cumplir nuestras obligaciones a pesar de los retos a los que hacemos frente. Gracias al apoyo de la OIT y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, hemos visto cómo se adoptaban una serie de medidas y se preparaban leyes para tratar de proteger a los trabajadores extranjeros y domésticos, de modo que esos trabajadores puedan presentar denuncias si sufren abusos. De hecho, se han presentado varias denuncias de trabajadores extranjeros por retención del pasaporte ante las autoridades judiciales libanesas. Muchos han recuperado sus pasaportes gracias a los mecanismos de denuncia. También se han puesto en marcha otras denuncias por casos de abusos o acoso, y los funcionarios de la fiscalía han tomado medidas para reforzar la protección jurídica de los trabajadores extranjeros y domésticos, de modo que puedan estar protegidos frente a los abusos. Los infractores se enfrentan ahora a penas de prisión de hasta uno o dos años, dependiendo de la gravedad del caso, y también se han adoptado otras medidas y disposiciones legislativas. Permítanme recordarles que hacemos todo lo posible para intentar proteger los derechos de los trabajadores. La OIE ha creado una comisión especial para tratar de ayudarnos a aplicar los convenios que hemos ratificado, incluido el Convenio núm. 29.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia** y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) **Islandia y Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros promueven activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales fundamentales del trabajo. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollo, promoción y control de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular, incluido el Convenio núm. 29. Estamos comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

La relación Unión Europea-Líbano se rige por un acuerdo de asociación, que nos ha permitido reforzar nuestra cooperación bilateral desde su entrada en vigor en 2006. Además, el Grupo de trabajo conjunto Unión Europea-Líbano para el comercio y la inversión constituye un marco para seguir desarrollando la asociación. A través de la política europea de vecindad, la Unión Europea mantiene su compromiso de apoyar al Líbano y a su pueblo.

Nos preocupa el hecho de que el Gobierno del Líbano no haya presentado memorias a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desde 2018, especialmente dada la gravedad del caso. Pedimos al Gobierno que proporcione información completa durante la actual reunión de la Comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y que responda íntegramente a los comentarios que la Comisión de Expertos ha formulado desde 2018.

Tomamos nota del impacto de la grave situación económica y de la pandemia de COVID-19 en la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes, de los cuales una gran mayoría son mujeres. Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por el hecho de que los trabajadores domésticos migrantes sigan siendo objeto de prácticas abusivas y condiciones de trabajo que equivalen a trabajo forzoso y no reciban una protección jurídica adecuada. Los informes sobre la retención de pasaportes de los trabajadores, las largas jornadas de trabajo, el tiempo libre insuficiente, el confinamiento forzoso en el lugar de trabajo, las malas condiciones de vida, el retraso o el impago de los salarios y los abusos

verbales, físicos y sexuales son sumamente preocupantes, especialmente en combinación con la falta de protección jurídica y de recursos adecuados.

Instamos al Gobierno del Líbano a tomar las medidas necesarias, sin demora y en consulta tripartita, para proporcionar a los trabajadores domésticos una protección legal adecuada. Esto incluye la revisión, tanto del contrato tipo unificado, que garantizaría un nivel mínimo de protección, como del proyecto de ley que regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, así como la revisión legislativa del sistema de *kafala* con vistas a introducir un nivel de protección adecuado, en consonancia con los convenios ratificados de la OIT.

Subrayamos la gran importancia de mejorar el acceso a la justicia y a la protección jurídica de los trabajadores domésticos migrantes contra las represalias o la deportación en caso de violación de sus derechos, así como de imponer sanciones penales adecuadas y disuasorias a los autores. Pedimos al Gobierno del Líbano que adopte las medidas necesarias para garantizar que se proporcione protección, asistencia y recursos adecuados a las víctimas de prácticas abusivas y trabajo forzoso. Los trabajadores domésticos migrantes también deben ser informados de los recursos disponibles en caso de violación de sus derechos.

Recordamos la importancia del apoyo de la OIT, en particular la asistencia técnica, para facilitar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados y la promoción del tripartismo. Animamos al Gobierno a que intensifique su cooperación con la OIT, a fin de cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 29.

La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su profunda preocupación por el caso expuesto por la Comisión de Expertos. Proseguiremos el seguimiento y el análisis de la situación y mantendremos el compromiso mediante nuestra estrecha cooperación y asociación con el Líbano.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. El Líbano se enfrenta a graves alegaciones según las cuales viola el Convenio núm. 29. Entre las preocupaciones críticas, se encuentran los derechos de los trabajadores inmigrantes. En este caso, los problemas se ven acentuados por el sistema de *kafala*, profundamente viciado, que ha contribuido de manera significativa a la economía fallida y clientelar del Líbano. La comunidad migrante sigue sufriendo diversas formas de opresión arraigada, como altas tasas de desempleo, inseguridad en la vivienda y miedo constante a ser detenidos y deportados por las autoridades libanesas. Varias de las trabajadoras domésticas migrantes tienen que trabajar en condiciones laborales difíciles y abusivas. Estas mujeres, procedentes principalmente de África y Asia, llegan al Líbano con el sueño de una vida mejor y de ayudar económicamente a sus familias. En lugar de ello, se enfrentan a abusos físicos y sexuales y largas jornadas de trabajo y apenas reciben remuneración. Existe la creencia generalizada de que la población de trabajadores migrantes indocumentados supera a la de migrantes documentados. Sin reconocimiento legal, están confinados en el sector informal, enfrentándose a salarios no negociables y pésimas condiciones de trabajo. Los más vulnerables viven constantemente bajo la amenaza de ser denunciados a las autoridades por sus empleadores o propietarios, lo que excluye cualquier posibilidad real de exigir mejores condiciones de trabajo.

El sistema de *kafala* sigue siendo un desafío. Al servir tanto para el sector privado como para el público, permite a las agencias de contratación cobrar sustanciosas tasas a los empleadores por contratar a trabajadores extranjeros, mientras que la Oficina General de Seguridad y el Ministerio de Trabajo imponen tasas adicionales por los permisos de residencia y trabajo. Solo estas agencias de contratación generan millones de dólares en ingresos cada año. Además, el sistema de *kafala* hace que los trabajadores migrantes dependan totalmente

de sus empleadores, privándoles de derechos básicos y sometiendo a condiciones de explotación. El Sindicato de Propietarios de Agencias de Contratación del Líbano (SORAL), respaldado por la protección oficial, obstruye activamente cualquier avance en la mejora de la situación de los trabajadores domésticos migrantes.

Instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores migrantes del Líbano estén protegidos y tengan acceso a la justicia cuando se violen sus derechos. Además, solicitamos a la OIT que envíe una misión de contactos directos al Líbano para evaluar la situación de los derechos laborales, proporcionando conocimientos técnicos, facilitando el diálogo, intensificando los esfuerzos de capacitación y catalizando las reformas políticas.

Miembro gubernamental, Suiza - La aplicación del Convenio en el Líbano ha sido objeto de observaciones recurrentes por parte de la Comisión de Expertos desde hace unos quince años. Suiza lamenta que el Gobierno libanés no haya tomado las medidas necesarias durante este periodo para dar cumplimiento a sus obligaciones internacionales.

La situación de cientos de miles de trabajadores domésticos migrantes en el Líbano es motivo de preocupación desde hace varios años. Debido al sistema de *kafala* que los vincula a un empleador concreto, los trabajadores domésticos migrantes se encuentran en una situación de debilidad en la que están expuestos a formas de abuso y explotación, incluidas las relativas al trabajo forzoso. Además, debido a su precariedad, los trabajadores domésticos migrantes tienen un acceso muy limitado a la justicia y, por lo tanto, difícilmente pueden obtener una indemnización por los daños que se les ocasionan.

Suiza ha tomado nota de las observaciones presentadas y de las explicaciones dadas por el Gobierno libanés y le pide que prosiga sus esfuerzos y adopte todas las medidas destinadas a otorgar a los trabajadores domésticos migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizándoles el acceso a vías de recurso. Estas medidas podrían reforzarse mediante el análisis y la eventual ratificación por el Líbano del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Miembro trabajador, Zambia - Hablo en nombre de los sindicatos de África. Al Líbano llegan trabajadores de África y de países de Asia Oriental a través de oficinas especializadas en la contratación de trabajadores extranjeros para trabajar en el servicio doméstico, en el marco del sistema de patrocinio.

Hablaré de las mujeres y los hombres que se van de África, sobre todo de Etiopía, para ir a trabajar al Líbano. Cuando los jóvenes trabajadores llegan al aeropuerto de Beirut, el patrocinador les confisca los pasaportes y el resto de la documentación, y tanto el primer como el último supervisor controlan todos sus movimientos. No hay límites claros para las horas de trabajo, ni días libres, ni libertad de movimiento, y los trabajadores no pueden comunicarse periódicamente con sus familiares que han quedado en sus países de origen. Todo por apenas 100 o 150 miserables dólares al mes.

En abril de 2023, el Líbano y Etiopía firmaron un acuerdo para regular el empleo protegiendo los derechos humanos y evitando la trata de personas. Este acuerdo se negoció y firmó sin la participación de los sindicatos de ambos países, lo que hará que se mantengan las mismas condiciones de trabajo deficientes. Existe el riesgo de que el acuerdo sea meramente simbólico y no aborde los problemas sistémicos a los que se enfrentan los africanos que trabajan en el Líbano. Sin una supervisión y una rendición de cuentas sólidas, las violaciones de los derechos humanos y la trata de personas pueden seguir sin solucionarse.

Además, es posible que en el acuerdo no aborden adecuadamente las causas profundas de la explotación y los abusos. El sistema de *kafala*, que vincula la situación legal de un

trabajador a su empleador, permanece intacto. Este sistema genera inherentemente desequilibrios de poder y permite el maltrato de los trabajadores migrantes. Si no se aborda este fallo fundamental, se socava la eficacia del acuerdo para proteger los derechos humanos.

Asimismo, parece que el acuerdo carece de disposiciones sobre servicios de apoyo integrales, especialmente para los trabajadores etíopes. El acceso a la asistencia jurídica y al apoyo social es un elemento esencial para salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores. Sin esos servicios, los trabajadores pueden seguir encontrando obstáculos para obtener la asistencia que necesitan y seguir siendo vulnerables a los abusos y la explotación.

Por último, es posible que en el acuerdo no se tengan suficientemente en cuenta ni se prioricen los retos específicos de género a los que se enfrentan las mujeres etíopes en el Líbano. La violencia de género, la desigualdad salarial y el acceso limitado a la atención sanitaria reproductiva son cuestiones fundamentales que deben abordarse.

Instamos al Ministerio de Trabajo libanés a que revise este acuerdo comprometiéndose con los sindicatos de ambos países, e instamos al Gobierno del Líbano a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en el Líbano, los trabajadores migrantes tengan derecho a afiliarse a sindicatos. Además, solicitamos a la OIT que envíe una misión de contactos directos al Líbano para evaluar la situación de los trabajadores y facilitar el diálogo.

*Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez*** - Acogemos con agrado las medidas administrativas y legislativas adoptadas por el Gobierno libanés para cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 29. De hecho, se ha promulgado una ley para regular la situación de los trabajadores domésticos extranjeros, lo cual es una excelente noticia.

También acogemos con beneplácito las medidas adoptadas para proporcionar protección social y jurídica a los trabajadores domésticos migrantes, de modo que estén a salvo de la precariedad y el acoso sexual.

Creemos que el compromiso del Gobierno libanés es positivo y constructivo, y respalda nuestra petición de que el Gobierno cumpla sus obligaciones. Además, consideramos que ahora es imperativo invitar y ayudar al Gobierno libanés a cumplir con sus obligaciones.

*Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria*** - Pedimos cooperación y asistencia técnicas para que el Líbano pueda cumplir sus obligaciones. Debemos evitar cualquier injerencia en los asuntos internos de este país. Dicho esto, debemos ofrecer un marco que permita al Líbano cumplir con sus obligaciones.

Miembro trabajadora, España - El pasado mes de mayo una delegación sindical de mi organización, Comisiones Obreras de España, se desplazó al Líbano. Allí, tras numerosas entrevistas con sindicalistas, organizaciones de la sociedad civil y diferentes autoridades pudimos comprobar lo que todos sabemos, el grave deterioro de la situación socioeconómica y política del Líbano que afecta a su clase trabajadora, a los y las migrantes y a las personas refugiadas.

Con el empeoramiento de la situación, notamos el aumento de la violación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y de manera especial del Convenio núm. 29, a su vez, estrechamente interrelacionado con el derecho de sindicación.

La ausencia de una protección efectiva del derecho de sindicación contribuye a la prevalencia de las prácticas de trabajo forzoso y crea un entorno en el que puede prosperar la explotación; así, la situación del derecho de sindicación en el Líbano presenta importantes retos para la clase trabajadora, especialmente para grupos marginados, como personas trabajadoras migrantes, refugiadas y empleadas domésticas.

Aunque el Líbano ha ratificado gran parte de los convenios de la OIT entre otros el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, existen importantes lagunas en su aplicación y cumplimiento.

Uno de los principales obstáculos es el restrictivo marco jurídico. La legislación laboral libanesa contempla el derecho a formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas, pero, sin embargo, estos derechos se limitan a la población libanesa que trabaja en determinados sectores, excluyendo a muchos grupos vulnerables a los que se les impide organizarse y defender colectivamente sus derechos.

Además, existe una falta de concienciación y comprensión de los derechos laborales. Muchas personas trabajadoras especialmente migrantes y empleadas domésticas desconocen sus derechos y las vías de que disponen para obtener reparación. Este desconocimiento contribuye a crear un clima de vulnerabilidad y explotación; además, las barreras lingüísticas, la escasez de redes sociales y el miedo a las represalias dificultan la participación en acciones colectivas.

Solicitamos a la OIT que envíe una misión de contactos directos al Líbano, la cual sería crucial para evaluar la situación de los derechos laborales, proporcionar conocimientos técnicos, facilitar el diálogo, reforzar los esfuerzos de capacitación y catalizar las reformas políticas. Al comprometerse directamente con las partes interesadas y ofrecer apoyo, la OIT puede desempeñar un papel fundamental en la mejora de las condiciones laborales, la protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras y el fomento de prácticas laborales justas e integradoras en el Líbano.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia** - La delegación argelina valora los esfuerzos realizados por el Gobierno libanés para aplicar el Convenio. Acogemos con agrado las disposiciones que se han introducido en la legislación nacional a este efecto, así como la intensificación de la cooperación con la OIT. En el marco de estos cambios positivos, el Gobierno del Líbano está haciendo verdaderos esfuerzos para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, en particular para proteger a los trabajadores migrantes, y especialmente a los trabajadores domésticos.

A pesar de las dificultades a las que tiene que hacer frente este país, las medidas de prevención de la trata y de la explotación laboral que se están aplicando constituyen el núcleo de las políticas públicas que tienen por objetivo modificar la legislación, de conformidad con las observaciones de la Comisión de Expertos.

Argelia sigue convencida de que el Líbano aplicará, en un futuro próximo, las medidas que ha adoptado para ajustarse plenamente al Convenio y apoya las medidas adoptadas para erradicar el trabajo forzoso, prohibido por la Constitución y el Código del Trabajo del Líbano.

Por último, la Comisión debería tomar en consideración los aspectos positivos que se desprenden de las explicaciones dadas y de los argumentos presentados en la memoria del Gobierno libanés. Argelia confía en que las conclusiones de la Comisión sean objetivas y equilibradas, lo que sin duda permitirá al Gobierno del Líbano aprovecharlas para aplicar el Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Acogemos con beneplácito las medidas adoptadas por el Líbano para aplicar el Convenio. El Gobierno libanés ha adoptado una serie de medidas legislativas para reforzar los derechos humanos y combatir la trata de personas. Se ha promulgado una ley para combatir la explotación y la trata de personas.

Además, el Gobierno libanés ha propuesto un proyecto de reforma del Código del Trabajo, que permitirá cumplir las obligaciones en materia de respeto de los derechos humanos. Este proyecto de ley está siendo examinado actualmente por el Parlamento.

El Gobierno libanés también ha promulgado una ley para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, que tiene por objetivo tratar las denuncias de acoso sexual del que puedan ser víctimas los trabajadores domésticos. Además, cabe señalar las medidas adoptadas en 2019 para proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores domésticos migrantes, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros organismos de las Naciones Unidas.

También se ha colaborado con el Colegio de Abogados de Beirut. Además, se ha creado un mecanismo para recibir quejas de los trabajadores domésticos migrantes. Es importante ayudar al país a reforzar sus capacidades. Ello es esencial para ayudarlo a cumplir las obligaciones con arreglo al Convenio núm. 29.

Interpretación del árabe: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Nos reunimos para hablar del incumplimiento de las obligaciones internacionales por parte del Gobierno libanés. Este incumplimiento se refiere en particular al Convenio núm. 29, y se produce en el mercado de trabajo libanés. Se trata de un problema que persiste desde hace varios años, y esto atenta de lleno contra uno de los derechos fundamentales en el trabajo. Hablamos de trabajo forzoso, pero no debemos olvidar también la discriminación y la ausencia de libertad sindical y de libre negociación colectiva. A este respecto, se podría hacer referencia a la denuncia de FENASOL y a los informes que se adjuntaron a la misma.

Hubiéramos preferido celebrar en este foro la ratificación por mi país de los Convenios internacionales núms. 87, 155, 187, 189 y 190, pero no es el caso. Aunque se han realizado diversos esfuerzos, estos son algo esporádicos y aún existen deficiencias. Tomamos nota de la respuesta positiva del Gobierno y del Ministro, pero debo hablar en nombre de los trabajadores del Líbano, excluidos de las discusiones tripartitas en el país. Al observar la situación social y económica, que afecta a la situación de todos los trabajadores, se percibe que se deja al margen de los debates a todas las organizaciones que representan a los interlocutores sociales. Por ejemplo, al sindicato de trabajadores domésticos creado en 2015 no se le permite operar. Varios sindicatos siguen sin ser reconocidos al no estar registrados, lo cual no es sorprendente. Es cierto que existe un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos que debería introducir reformas jurídicas y, si estas reformas se hacen efectivas, podría garantizar los derechos sindicales de nuestros trabajadores en el sector privado y en el sector público. Sin embargo, las carencias persisten.

Por ejemplo, todos los trabajadores del sector público deberían gozar del derecho a la libre negociación colectiva, pero se han promulgado varias leyes sin que los interlocutores sociales participen en su elaboración. Se han abierto expedientes disciplinarios a todos aquellos que se atreven a ejercer sus derechos sindicales o sus derechos más elementales. Hemos recibido más de 250 denuncias, con casos bien documentados, que demuestran que estas acusaciones son ciertas. Por ello, solicitamos a la OIT que colabore con los interlocutores sociales y el Gobierno y envíe una misión de contactos directos. En nuestra opinión, así se podría elaborar una hoja de ruta reuniendo a todas las partes interesadas, incluido el sindicato FENASOL. Solo así podremos avanzar y presentar un programa consensuado y factible.

Observadora, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) - No cabe duda de que los trabajadores migrantes en el Líbano luchan y sufren bajo el sistema de *kafala*, un sistema de patrocinio explotador que vincula la residencia de los migrantes a sus empleadores. La situación legal del trabajador depende totalmente de las decisiones del

empleador. Los trabajadores se ven privados de su dignidad, derechos humanos fundamentales y protección social. Se les retienen los pasaportes, sus condiciones de trabajo se dejan al capricho del empleador y no pueden en ningún caso considerarse acordadas. No puede haber trabajo libre ni contrato ético bajo el sistema de *kafala*.

El sistema de *kafala* no solo entraña una forma de trata de personas, habida cuenta del desconocimiento de los trabajadores migrantes y las posibilidades de ejercer abusos que implica, sino que también implica la ausencia de un contrato ético. Los trabajadores domésticos son objeto de abusos en cuanto entran en el domicilio del empleador debido a la existencia de condiciones de trabajo forzoso, puesto que el trabajo se realiza bajo amenaza.

También es preocupante ver que la respuesta del Gobierno se limita a soluciones parche, como un acuerdo bilateral que no se aplica a todas las nacionalidades afectadas por el sistema de *kafala* y que, por su enfoque selectivo, amenaza con crear una jerarquía de protecciones en lugar de un compromiso pleno con las normas internacionales.

Los acuerdos bilaterales no pueden ni deben sustituir a los derechos universales para todos. Además, ni el Líbano ni Etiopía han ratificado el Convenio núm. 189, y la legislación laboral libanesa no cubre a los trabajadores migrantes, lo que constituye una forma sistémica de discriminación que contraviene el mandato de aplicación universal del Convenio núm. 29.

Pedir el cumplimiento de leyes inexistentes es engañoso. El énfasis selectivo en la revocación de las licencias de determinadas agencias no ataja la raíz del problema: el sistema de *kafala*. Las prácticas de elusión, como volver a registrar la agencia a nombre de otro miembro de la familia, se utilizan para mantener a las agencias en activo.

Las denuncias comunicadas por el Ministerio no reflejan la magnitud ni el alcance de las violaciones y los abusos. Los trabajadores domésticos migrantes se enfrentan a menudo a obstáculos para denunciar los abusos, como el idioma, el miedo a las represalias y la falta de información sobre sus derechos. La naturaleza de su trabajo en domicilios particulares hace que a menudo estén aislados del mundo exterior, lo que contribuye a la invisibilidad de su lucha y al silenciamiento de su sufrimiento.

Además, la mera existencia de legislación o decretos no se traduce en un acceso a la justicia y la protección de los derechos. En realidad, en caso de abuso, los trabajadores domésticos migrantes no tienen más remedio que adoptar una solución individualizada y abandonar el domicilio del empleador, que es su lugar de trabajo, y enfrentarse a acusaciones de fuga.

El visado de estos trabajadores no es regular, lo que les impide acceder a la justicia. Recurrir a la justicia significa revelar su condición de trabajador indocumentado. Esto constituye una presión adicional para encontrar un nuevo empleo y regularizar su situación durante el periodo de gracia. El ambiente reinante de miedo y desconfianza hacia las autoridades impide a los trabajadores domésticos ejercer sus derechos, haciendo que su trabajo sea «involuntario».

Instamos a la OIT a desplegar una misión de contactos directos en el Líbano para establecer un diálogo con todas las partes interesadas y permitir el desarrollo de cambios legislativos que respeten el derecho internacional del trabajo para garantizar la protección de los migrantes, su dignidad humana y sus derechos.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Las políticas del Gobierno libanés y su incapacidad para reformar la legislación laboral han provocado el sufrimiento de sus trabajadores y han dejado a los trabajadores migrantes del país sin protección legal frente a las amenazas de sanción en el trabajo.

Las políticas del Gobierno han provocado un aumento del número de desempleados, una expansión sin precedentes de la economía sumergida y una vulnerabilidad extrema de los trabajadores frente a las prácticas de explotación laboral. Reconocemos la quiebra del sector bancario y el hundimiento del poder adquisitivo de los salarios hasta el 97 por ciento y un terrible deterioro de la calidad y continuidad en la prestación de servicios como la medicina, el transporte y la electricidad, sin olvidar que estas carencias golpean en primer lugar a los más vulnerables.

El sector de la construcción en el Líbano ha dependido durante mucho tiempo de los trabajadores migrantes y, tras el estallido de la guerra en Siria, este sector se ve expuesto a numerosos problemas porque la mayoría de la mano de obra son refugiados.

La situación de los trabajadores de la construcción sirios es motivo de gran preocupación y ha sido ampliamente documentada por organizaciones de derechos humanos y organismos internacionales. Las diversas formas de explotación y violación de los derechos abarcan largas jornadas de trabajo en condiciones peligrosas, exposición a entornos de trabajo inseguros y sin los equipos y la formación en seguridad adecuados, y remuneración muy por debajo del salario mínimo. Además, muchos trabajadores sirios suelen ser víctimas de robo de salarios a través de prácticas de retención de pagos o salarios como forma de amenaza.

Al mismo tiempo, la mayoría de la mano de obra migrante en el Líbano carece de protección legal debido a su precaria condición legal de migrante. El sistema *de kafala*, en el que la condición de migrante del trabajador está vinculada a su empleo, lo hace vulnerable a la explotación y el abuso por parte de los empleadores.

Por último, los trabajadores migrantes se enfrentan a una tremenda discriminación y xenofobia, que a menudo se traducen en su marginación y exclusión de los servicios y protecciones sociales. Los abusos verbales y físicos crean un ambiente hostil y socavan su bienestar y dignidad. Estas condiciones demuestran que el Líbano no ha adoptado medidas efectivas para prevenir y eliminar los abusos y proporcionar a las víctimas protección y acceso a recursos apropiados y efectivos, así como tampoco para sancionar a aquellos que imponen el trabajo forzoso u obligatorio.

Presidente, por todo ello, solicitamos a la OIT que envíe una misión de contactos directos al Líbano para impulsar las reformas políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en el país.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Me gustaría dar las gracias a todos los delegados. Como dije en mi intervención inicial, estamos dispuestos a cooperar. En cuanto a la misión de contactos directos, de eso se ocupará la Oficina de la OIT en Beirut. Ahora me gustaría hacer algunos comentarios.

Siempre resulta más fácil generalizar. Cuando no se mencionan estadísticas ni cifras, significa que se atienen ustedes a generalidades, lo que es contrario a los debates objetivos. Se trata de afirmaciones graves e imprecisas.

Hablar de cientos de miles de trabajadores es impreciso y falso. No tenemos cien mil trabajadores migrantes, eso es completamente falso. Cuando afirman que los salarios son de 50 dólares, se trata de un error. Todo trabajador doméstico extranjero gana más que yo. Quizá no me han entendido. Mi salario actual de Ministro es de 100 dólares, y cualquier trabajador migrante gana entre 150 y 200 dólares al mes. Así que hacer tales acusaciones sobre estas cuestiones sin ninguna base real no es un planteamiento objetivo.

En cuanto a la xenofobia, hablan ustedes de mi país y dicen que tenemos casos de xenofobia. Un tercio de nuestra población es siria. En nuestro país viven 500 000 palestinos y solo hay 4 millones de libaneses, lo que demuestra que no somos xenófobos. Los refugiados sirios no viven en campamentos en el Líbano, los alojamos en casas y van a nuestras escuelas: no los arrojamos en barcos como hacen algunos países. No hacemos eso. Es injusto acusarnos de xenófobos. Somos un país de acogida, hospitalidad y diversidad. Si vienen ustedes al Líbano, se sentirán respetados y apreciados. Así que rechazo firmemente todas estas acusaciones. No hay ningún país en el mundo en el que un tercio de sus habitantes y residentes sean refugiados y trabajadores migrantes. Esas acusaciones son muy graves y rechazo completamente lo que se ha dicho. Es lamentable; es como si no me hubieran escuchado. Leen sus discursos escritos de antemano y reaccionan como si no me hubieran escuchado. Niegan todo lo que he dicho.

He reconocido mis responsabilidades al comenzar mi intervención, y lo he repetido muchas veces. Vamos a cumplir nuestras obligaciones, aunque no se trate de mí personalmente. Heredé este Ministerio y hubo personas que me precedieron en este cargo. Quiero mejorar la reputación y la situación de mi país y me apenan los términos que están ustedes utilizando. He señalado que estamos dispuestos a cooperar, he dicho que estamos dispuestos a cumplir nuestras obligaciones, y la Oficina de la OIT en el Líbano nos ha ayudado a elaborar memorias, que se presentan periódicamente. Es más, incluso antes de entrar en esta sala, he comentado que se acababa de presentar una memoria.

Respetamos nuestra obligación de presentar memorias puntualmente. A veces no tengo dinero para comprar papel o tinta para mi Ministerio, ¿se lo pueden creer? ¿Cómo puede dirigirse un Ministerio si no se tiene dinero para comprar lápices ni tinta? No lo digo para dar pena, solo quiero que tengan ustedes una idea clara de la situación.

Pónganse en nuestro lugar por un momento. Somos un país de 4 millones de libaneses. Parte de nuestro territorio sigue ocupado, se viola nuestro espacio aéreo y las bombas de racimo matan a nuestros niños. Tenemos 500 000 refugiados palestinos viviendo en nuestro territorio, en condiciones muy difíciles, pero además tenemos un bloqueo económico. Un tercio de nuestra población son refugiados sirios. Queremos tratar a todos los trabajadores migrantes por igual en lo que respecta al salario. Nosotros no podemos permitirnos ir al hospital porque no tenemos divisas, mientras que los trabajadores migrantes reciben su salario en divisas, en efectivo, y pueden ir al hospital porque pueden pagarlo. Nosotros ya no podemos. Por supuesto, están en su derecho: son nuestros hermanos.

En cuanto al trabajo forzoso, todos estamos en una situación de trabajo forzoso, yo el primero, en la administración pública. Hemos escuchado al portavoz de los trabajadores libaneses, que ha declarado que no habíamos celebrado ninguna consulta con él, pero viene todos los días al Ministerio. Lo recibo todos los días y lo consulto. Respetamos la ley, hay un diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores más representativas, y él no es el más representativo. Así que me sorprenden mucho esos comentarios. Mi oficina está abierta a todos los sindicatos. Trabajo más allá de mis horarios, incluso en vacaciones, sirvo a mi país; eso es lo que intento hacer: servir a mi pueblo. Estoy dispuesto a escuchar sus críticas positivas, pero tengo mis reservas sobre lo que dicen ustedes y me gustaría que las tuvieran en cuenta y que tomaran en consideración lo que he dicho en mi discurso inicial y lo que digo ahora. Vamos por buen camino. Todos los delegados han hablado de la cuestión del sistema de *kafala*. Es un problema real y habría que encontrar una solución. Vamos a elaborar un nuevo proyecto de ley para acabar con este sistema. Estamos a la espera de la elección de un presidente de la República, de que se reúna el Parlamento y de que se forme el Gobierno. Todo esto tiene que estar ultimado para que podamos seguir trabajando. A pesar de todo, no me he quedado de

brazos cruzados ni callado, he hecho todo lo que he podido, todo lo que estaba en mi mano dadas las circunstancias en las que vivimos. No he dejado ni una sola visita o llamada telefónica sin respuesta. Las personas que se han manifestado me han visitado y han visto cómo trabajo. Han visto que a veces, durante las reuniones, tenemos cortes de luz. Han visto lo que hago pese a las lamentables circunstancias. Lo que digo es que tenemos que cumplir con nuestras responsabilidades, lo estamos haciendo y vamos bien encaminados.

Nuestros tribunales han dictado sentencias a favor de los trabajadores domésticos y de los trabajadores domésticos migrantes. Se han devuelto pasaportes a trabajadoras domésticas. Ahora se está adoptando el contrato tipo unificado, que cubre todas las condiciones de trabajo decente para los trabajadores migrantes.

Algunas personas afirman que el Ministerio de Trabajo recibe quejas de los empleadores. Esto no es cierto. Los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos pueden llamarnos. Pueden utilizar cualquier medio de telecomunicación y pueden llamarme personalmente. He puesto mi teléfono personal a disposición de todos los trabajadores migrantes, y los trabajadores domésticos pueden llamarme a mi línea personal. No es cierto que no puedan acceder a un mecanismo de denuncia. Tenemos muchos trabajadores migrantes, que pueden llamarme de día y de noche. Tengo pruebas documentales de ello. Cuando recibo este tipo de quejas, llamo a las fuerzas generales de seguridad, que hacen un seguimiento transparente de todos los asuntos. Se puede ver que hoy en día el pueblo libanés es muy consciente de esta situación, y la gente sabe que no puede abusar de nadie. Es un hecho conocido. En nuestro país no hay xenofobia, no existe, debido a la naturaleza diversa de nuestra población. Somos un pueblo diverso y puedo decirles que somos el país del mundo con mayor número de refugiados y trabajadores migrantes, y que somos un país en el que reina la diversidad.

Hemos pagado el precio por ello porque hemos sufrido el terrorismo. A pesar de todo, hemos respetado nuestras leyes, hemos respetado y mejorado nuestros edificios y espacios singulares, hemos protegido del terrorismo las mezquitas, iglesias y escuelas, así como a los niños, precisamente en nombre de la diversidad. Queremos transmitir un mensaje de defensa de la diversidad: somos un país tolerante, la gente puede coexistir y tenemos un contrato social que respeta a los seres humanos.

Hoy, en la era de la inteligencia artificial, a veces los seres humanos no están protegidos. En el Líbano intentamos proteger a todos. Tenemos una Oficina Regional de la OIT en Beirut, con la que nos coordinamos. Estamos abiertos al debate, al diálogo y a todas las propuestas.

Pueden comprobar lo que he dicho, verificar todas las decisiones que he tomado. Hemos abolido el sistema de *kafala* mediante las últimas decisiones. Vamos por buen camino, somos serios y transparentes y queremos cumplir nuestras obligaciones. Mi presencia física ante la Comisión es prueba de ello. Mi país no está eludiendo nada. En este momento, estoy dispuesto a asumir mis responsabilidades y, mientras estoy aquí, recibo llamadas del Líbano porque hay problemas relacionados con la huelga, por ejemplo. Así que intento seguir los asuntos de mi país incluso desde aquí.

La situación a la que nos enfrentamos en el Líbano es realmente grave. No pueden ni imaginárselo. A pesar de todo, puedo explicarles la situación, la crisis a la que hacemos frente, la crisis en materia de derechos humanos. Fuimos coautores de la declaración de derechos humanos de nuestro país. Así, puedo decirles que la población está viviendo ahora lo peor. Un abuso contra un solo ser humano afecta a toda la humanidad. Y todo aquel que realice un acto de bondad por un ser humano lo está haciendo por toda la humanidad, y esa es precisamente nuestra cultura.

Estamos topándonos con muchas dificultades, pero nos encontramos en la buena senda. Vamos a proseguir con todo lo que hagamos. Estamos abiertos al diálogo con ustedes. Estamos dispuestos a responder a sus preguntas y a aceptar sus críticas positivas. Sin embargo, rechazamos las generalizaciones. Creo que es muy fácil caer en ellas, y es muy fácil formular acusaciones sin hechos ni pruebas. Si tienen pruebas, expóngamelas y me ocuparé de ellas.

He venido a representar a mi país, pese a todo lo que estamos viviendo en este momento, y puedo decirles que todo el Líbano se encuentra en una situación de trabajo forzoso. Todos los funcionarios de la administración pública se encuentran en estas circunstancias porque tenemos salarios miserables, una minucia, pero no queremos rendirnos ni perder la esperanza. Saldremos del túnel y la oscuridad y alcanzaremos la luz. No estoy aquí para hablar de poesía ni de ideales, estoy aquí para presentarles hechos, y esos hechos se asemejan a un corazón ensangrentado.

Hacemos todo lo que podemos y, sea lo que sea lo que nos pidan, intentamos cumplirlo, cumplir con nuestras obligaciones. Estamos en contacto regular con la Oficina de la OIT en Beirut. Hemos formado a nuestro personal e intentamos hacer lo posible por alcanzar nuestros objetivos.

Me gustaría que entendieran lo que está ocurriendo en el Líbano. Sigán los hechos y anímennos, porque estamos tomando medidas, estamos avanzando. El Líbano está dispuesto a enviarles este mensaje de esperanza si ustedes tienen un poco de compasión por el pueblo libanés, que intenta hacerlo lo mejor posible dadas las circunstancias. Intentemos juntos escuchar su sufrimiento porque somos un país de acogida, un país diverso. Quiero darles las gracias a ustedes y a todos los que nos han enviado mensajes de ánimo. Vamos por buen camino.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de las observaciones orales del representante del Gobierno del Líbano y de su descontento, pero nuestro papel no es formular observaciones agradables, sino más bien velar por que las situaciones evolucionen.

Invitamos al Gobierno a no enzarzarse en un debate semántico, sino a tratar el tema en profundidad, a la vista de las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos. También deseamos reafirmar al Gobierno del Líbano nuestra solidaridad con el pueblo libanés ya que somos conscientes de las dificultades a las que se enfrenta el país. Pero entre los elementos que el Gobierno del Líbano ha presentado, se encuentran las cifras extraídas del estudio sobre el trabajo forzoso realizado con la ayuda de la OIT.

Estas cifras indican una reducción de la tasa de trabajo forzoso entre los no libaneses. Sin embargo, el propio Gobierno señala que esta evolución es atribuible a la disminución de la mano de obra extranjera en el país, debido sobre todo a su situación económica. No creemos que este elemento pueda utilizarse para exonerar al Gobierno de su propia responsabilidad, dado que no tuvo nada que ver con esta evolución.

El Gobierno también hace referencia a algunos textos sobre la protección contra el acoso. Estas disposiciones legales tienen el mérito de existir, pero, dado su carácter aislado, no están en condiciones de aportar por sí solas una respuesta adecuada a los problemas que hemos enumerado.

Reitero que somos conscientes, por supuesto, de las dificultades a las que se enfrenta el país, pero la situación que hemos descrito debe recibir una atención prioritaria.

La lucha contra el trabajo forzoso requiere una firme voluntad política y una implicación de las organizaciones sindicales —me refiero a todas las organizaciones sindicales—, y debe estar respaldada por instituciones estatales sólidas y creíbles.

En consecuencia, es esencial combinar estos diferentes componentes para alcanzar los objetivos correctos. He aquí algunos de ellos. En primer lugar, adaptar el marco jurídico para incluir a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral. En segundo lugar, poner en marcha un proceso de desmantelamiento del sistema de *kafala* para todos los trabajadores migrantes. En tercer lugar, establecer sanciones penales disuasorias contra el trabajo forzoso y mecanismos de acceso a la justicia para las víctimas, teniendo en cuenta su vulnerabilidad. Para ello, pedimos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos, que es, por supuesto, diferente de una comisión de encuesta.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y, en particular, al Gobierno del Líbano sus intervenciones y la detallada información facilitada. Reiteramos que el Convenio núm. 29 es un convenio fundamental que, por lo tanto, requiere una consideración especial por parte de la OIT, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

Los miembros empleadores deseamos subrayar una vez más que condenamos enérgicamente cualquier forma de prácticas abusivas o condiciones de trabajo que pudieran equivaler a trabajo forzoso. También creemos que es esencial que se impongan sanciones penales adecuadas a los autores para que estas prácticas no queden impunes.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y del debate de hoy, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno del Líbano que, en primer lugar, adopte las medidas necesarias para proporcionar a los trabajadores domésticos migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la aplicación efectiva de un contrato tipo unificado revisado y la adopción del proyecto de ley que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

En segundo lugar, le recomienda adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a la justicia, incluida una protección, asistencia y recursos adecuados en caso de violación de sus derechos, y estén protegidos contra cualquier medida de represalia o deportación, y garantizar que las penas impuestas por la ley sean realmente adecuadas y se apliquen estrictamente a las personas que impongan trabajos forzosos.

En tercer lugar, es aconsejable que faciliten información sobre las medidas adoptadas para reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito y el número de casos de trabajo forzoso de trabajadores domésticos migrantes investigados y enjuiciados, así como sobre cualquier cambio legislativo adoptado o previsto para revisar el sistema de *kafala* y que, de este modo, observen las medidas que otros Estados estén adoptando en la región.

Por último, pedimos al Gobierno que proporcione, sin demora, un ejemplar del acuerdo bilateral firmado con el Gobierno de Etiopía, así como cualquier otra medida legislativa pertinente mencionada en la información que ha presentado por escrito.

Contamos con la colaboración del Gobierno para la aplicación de las recomendaciones mencionadas, y para el pleno cumplimiento del Convenio núm. 29 en la legislación y en la práctica.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien tomó nota de la situación imperante en el país, la Comisión lamentó profundamente que el Gobierno no hubiera respetado sus obligaciones en materia de presentación de memorias a pesar del llamamiento urgente formulado por la Comisión de Expertos.

La Comisión expresó su profunda preocupación por la falta de protección adecuada de los trabajadores domésticos migrantes en la legislación y en la práctica y tomó nota de la ausencia de mecanismos de denuncia rápidos, efectivos y eficaces para los trabajadores domésticos migrantes.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- ofrecer a los trabajadores domésticos migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando el restablecimiento y la aplicación efectiva del contrato tipo unificado revisado y la aprobación del proyecto de ley que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos; y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto y acerca de los resultados obtenidos;
- garantizar que los trabajadores domésticos migrantes que sean víctimas de prácticas abusivas y de condiciones de trabajo equivalentes a trabajo forzoso tengan acceso a la justicia —en particular una protección, una asistencia y unas vías de recurso adecuadas— en caso de violación de sus derechos;
- garantizar que los trabajadores domésticos migrantes estén protegidos contra toda medida de represalia o deportación, y que sus casos se tramiten con celeridad y se ejecuten las decisiones;
- introducir y aplicar sanciones efectivas y suficientemente disuasorias a los empleadores y reclutadores de mano de obra que contraten a trabajadores migrantes en condiciones equivalentes al trabajo forzoso;
- reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas al respecto y sobre los resultados obtenidos;
- abolir el sistema de *kafala* y sustituirlo por un sistema de permisos de trabajo que permita a los trabajadores domésticos migrantes cambiar de empleador; y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre todo cambio legislativo realizado o previsto para revisar el sistema de *kafala*;
- contratar y formar a más inspectores del trabajo y dotarles de los recursos materiales adicionales que les permitan llevar a cabo inspecciones del trabajo en el sector del trabajo doméstico; y proporcionar información detallada a la Comisión de Expertos sobre la formación recibida por los inspectores del trabajo, el número de inspecciones que se realicen en el sector del trabajo doméstico, el número de infracciones detectadas y las sanciones impuestas;

- proporcionar un ejemplar del acuerdo bilateral firmado con el Gobierno de Etiopía, así como cualquier otra medida legislativa pertinente mencionada en la información presentada por escrito;
- facilitar información a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas y sanciones impuestas por el delito de emplear a trabajadores domésticos migrantes en condiciones de trabajo forzoso, y
- proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, y acerca de los resultados obtenidos.

La Comisión insta al Gobierno a que recurra sin demora a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento, en la legislación y en la práctica, de sus obligaciones en virtud del Convenio.

Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

La Comisión pide al Gobierno que cumpla plenamente con sus obligaciones en materia de presentación de memorias y que presente, en consulta con los interlocutores sociales, a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2023, una memoria sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en cuanto a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - El Líbano agradece a la Comisión el Informe presentado y toma nota de las conclusiones de esta relativas al cumplimiento del Convenio por su parte.

A este respecto, nos gustaría hacer la declaración siguiente. El Líbano es un Estado democrático parlamentario comprometido con los derechos y con los derechos humanos y que respeta todos sus compromisos internacionales. El Líbano es un país abierto al diálogo y la cooperación constructiva con las organizaciones internacionales, en especial con la OIT. En consecuencia, la delegación libanesa, bajo la dirección del Ministerio de Trabajo, ha participado en los trabajos de la Comisión y ha entablado un diálogo transparente con esta para mejorar la situación de los trabajadores en el Líbano. Por supuesto, el Líbano está comprometido en virtud de los convenios que ha ratificado, en particular los de la OIT, entre ellos el Convenio núm. 29, a pesar de la falta de recursos y la difícil situación que atraviesa el país, que frenan especialmente ciertas reformas estructurales. No obstante, hemos comenzado a aplicar una serie de medidas para corregir un gran número de deficiencias y lagunas; ya enumeramos las más importantes cuando examinamos este caso el miércoles pasado.

Para concluir, quisiera decir que el Líbano toma nota de las conclusiones, en particular en lo que se refiere al envío de una misión de contactos directos. Sin embargo, lamentamos que la Comisión no haya tenido en cuenta las explicaciones detalladas que dimos durante la discusión. No obstante, reiteramos una vez más nuestro compromiso con el principio de cooperación basado en un diálogo constructivo con la OIT, con el fin de mejorar la situación de los trabajadores en el Líbano. Esperamos que la OIT tenga en cuenta las difíciles circunstancias a las que nos enfrentamos y nos proporcione una asistencia técnica que esté en consonancia con los obstáculos a los que tenemos que hacer frente.

Liberia (ratificación: 1962)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Liberia ha solicitado con éxito asistencia técnica a la OIT, que le ha proporcionado una hoja de ruta para resolver las cuestiones planteadas recientemente por la Comisión de Aplicación de Normas. La labor de asistencia técnica en curso (que comenzó a finales de mayo) incluye un examen de las decisiones adoptadas por el Ministerio de Trabajo con el objetivo de ofrecer asesoramiento sobre qué acciones, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión, pueden llevarse a cabo ahora, sin violar la legislación vigente, y de proponer modificaciones para hacer plenamente efectivos los derechos que aún no se han realizado.

Existe la posibilidad, que no requeriría enmienda, de modificar el procedimiento de elaboración del Reglamento de la administración pública, de tal manera que los trabajadores del sector público se beneficien de un proceso más parecido al de la negociación colectiva consagrado en la Ley sobre el Trabajo Decente. El Gobierno mantiene su compromiso de impedir que se detenga a los trabajadores que reivindican sus derechos, y actualmente no se tiene noticia de la detención de ningún dirigente sindical. La legislación nacional vigente no permite la disolución de un sindicato por parte de un empleador o de una organización de empleadores. Solo se permite previa solicitud del propio sindicato, de su(s) afiliado(s) o de un ministro ante un tribunal de jurisdicción competente (artículo 35.3, *a*) de la Ley sobre el Trabajo Decente). Además, cualquier decisión está sujeta a apelación. Ningún ministro ha considerado o iniciado proceso alguno para la disolución de un sindicato. Sin embargo, el Gobierno es consciente de que un traslado voluntario de los trabajadores de una unidad de negociación, en consonancia con sus derechos, de un sindicato a otro ha sido descrito por el sindicato que pierde afiliados como una «disolución» del sindicato en ese lugar de trabajo, aunque el término no se está utilizando en su sentido jurídico correcto.

Para proteger adecuadamente a los trabajadores, el Estado mantiene su compromiso de intervenir enérgicamente en cualquier caso en que la acción de un empleador tenga como objetivo socavar la sindicación en el lugar de trabajo. El Gobierno sigue protegiendo la seguridad de los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL), aunque no ha podido recibir información por parte de sus dirigentes que permita investigar la presunta amenaza. El Gobierno indica que la modificación de la legislación es un ejercicio ajeno a la rama ejecutiva del Gobierno, a la cual pertenece el Ministerio, y el hecho de que NAHWUL siga alegando el deseo de convocar una huelga como la razón esencial para que el Ministerio de Trabajo lo considere formalmente un sindicato significa que ningún legislador está interesado en emitir un voto que podría provocar muertes en su distrito, incluso en su familia o la suya propia. Esa parte de las reivindicaciones de NAHWUL tendría que omitirse, e incluso olvidarse, si quiere que el debate sobre su estatus gane impulso entre los legisladores nacionales.

Las organizaciones sindicales existentes en Liberia permanecen abiertas a los trabajadores extranjeros, y el Ministerio aún no ha recibido ni una sola queja de un ciudadano extranjero al que se haya denegado la afiliación a un sindicato nacional que opere en un lugar de trabajo. Las normas para la formación de organizaciones representativas son las mismas para todos los trabajadores cubiertos por la Ley sobre el Trabajo Decente. El Ministerio pone a

disposición los servicios de su personal en caso de que algunos trabajadores extranjeros prefieran organizar sindicatos exclusivamente para ellos. El Gobierno señala además que, a diferencia de otros países, donde los trabajadores extranjeros se dedican al trabajo doméstico o artesanal, en Liberia los asalariados extranjeros tienden a ocupar mayoritariamente puestos directivos, por lo que están más representados en la organización de empleadores, donde el vicepresidente primero y uno de los miembros del panel de arbitraje compuesto por tres personas no son liberianos. Además, grupos nacionales, como la Unión Cultural Libanesa Mundial y la Unión Empresarial India, representan los intereses de sus miembros, incluso si no están empleados en la actualidad.

El Gobierno señala que, a raíz de una escisión entre dos facciones del Congreso del Trabajo, que llegó hasta el Tribunal Supremo del país, no tiene ningún homólogo con el que discutir este asunto. A petición del Tribunal, se ha establecido un comité dirigido por un antiguo Presidente del Tribunal Supremo, acompañado por un antiguo Viceministro del Trabajo y con un antiguo Senador como consejero, que está colaborando con las facciones del Congreso del Trabajo para solventar la crisis de liderazgo actual del movimiento de los trabajadores.

El Gobierno niega estas alegaciones y no logra entender cómo la reintegración de un trabajador que había sido despedido sumariamente durante varios años, facilitándole oportunidades y asignándole un cargo más prestigioso, podría considerarse una amenaza para la vida del trabajador. El desconcierto del Gobierno es incluso mayor debido a la ausencia de toda prueba o rastro de las presuntas amenazas por parte del distinguido Secretario General. El Ministerio señala que los esfuerzos para armonizar la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la administración pública todavía son incipientes, ya que los funcionarios públicos tienen algunas ventajas frente a los trabajadores cubiertos por la Ley sobre el Trabajo Decente, dado que los ministerios y la administración pública no están dispuestos a ver perder a sus trabajadores. Estas ventajas incluyen: 1) un horario de trabajo más reducido; 2) el derecho a más ausencias consecutivas del trabajo antes de tener lugar la pérdida de empleo (14 en comparación con 10); 3) la perennidad de los empleos (apenas existen despidos), y 4) las oportunidades de progresión profesional, el derecho a dejar el empleo para postular a un cargo político y el retorno al empleo si la campaña electoral no ha sido exitosa. Además, el órgano legislativo aún no ha observado ningún interés particular en el cuerpo general de funcionarios públicos que sacrifican estos derechos con la esperanza de obtener derechos de negociación que se considerarían esencialmente nulos, dado que el Fondo Monetario Internacional ya ha establecido un límite a los salarios de los funcionarios públicos en Liberia.

La mayor parte de la labor de promoción para su inclusión en la Ley sobre el Trabajo Decente está siendo realizada por un pequeño grupo de dirigentes que están dispuestos a poner en peligro las ventajas de las que gozan sus colegas a fin de obtener el liderazgo en el Congreso del Trabajo, lo cual es probable que suceda porque la administración pública no es solo el mayor empleador, sino también diez veces más grande que el segundo empleador (Firestone), por lo que los dirigentes salen ganando automáticamente en cualquier convenio. Entretanto, la discusión con los legisladores que participaron en la promulgación de la Ley sobre el Trabajo Decente revela una gran preocupación ante la posibilidad de una promoción injustificada de los intereses de cualquier Gobierno en las actividades del Congreso del Trabajo, cuando las personas que prestan servicio en la cadena de mando del Gobierno pueden convertirse en dirigentes del Congreso del Trabajo. El artículo 81 de la Constitución liberiana prohíbe a los sindicatos tratar de lograr el apoyo de los partidos políticos, aunque sus miembros pueden afiliarse libremente y apelar las decisiones como individuos.

Discusión por la Comisión

Presidente - Pasaremos a examinar el primer caso que figura en nuestro orden del día, a saber, el de Liberia sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Quisiera informar a los miembros de la Comisión de que la lista de oradores en total ha superado los 17, por lo que se reducirá el tiempo de las intervenciones. Quisiera invitar al representante gubernamental de Liberia, el Ministro de Trabajo, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo - La delegación de Liberia indica que se presentó información por escrito antes de esta sesión. El Gobierno de Liberia ha solicitado con éxito asistencia técnica de la OIT que le proporcionaría una hoja de ruta para abordar las cuestiones planteadas más recientemente por la Comisión de Aplicación de Normas. La labor actual de asistencia técnica, que empezó hacia finales de mayo, comprende un examen de las decisiones existentes por el Ministerio de Trabajo con el objetivo de asesorar sobre las medidas que pueden adoptarse en consonancia con la recomendación de la Comisión sin violar la legislación actual, y de proponer una enmienda con miras a la plena realización de los derechos.

Una posibilidad que no requeriría enmienda es modificar el procedimiento de redacción del Reglamento de la Administración Pública, que es el sector público. Tomaremos nota de que, en Liberia, tenemos dos leyes distintas: una para el sector público y la otra para el sector privado. Lo que no hemos conseguido es armonizar ambas leyes, para que todos los trabajadores, con independencia de que estén ocupados en el sector público, privado o informal, puedan tener derecho a sindicarse. Entablamos discusiones con las autoridades legislativas para garantizar que esto se consiga y, en un momento dado, hubo fricción en el Congreso del Trabajo de Liberia (LLC), por lo que este se hizo partidista y llegó a los tribunales. Hubo un largo procedimiento judicial que culminó con la notificación por el Tribunal Supremo de Liberia de los funcionarios electos del LLC y con la petición del Tribunal al Ministerio de Trabajo de que designara a liberianos eminentes para convocar nuevas elecciones. El presidente de dicho comité es el antiguo Presidente del Tribunal Supremo, el antiguo Ministro de Justicia y el antiguo presidente de la Comisión Electoral Nacional. Han celebrado tres reuniones con el LLC y sus miembros y en sus respectivos sindicatos, y ahora han elaborado las directrices para proceder a la celebración de nuevas elecciones. Como Gobierno, no estamos de acuerdo en que, mientras continúe el proceso, las facciones opten por representar al LLC, porque el Estado de derecho a través del Tribunal Supremo ha determinado que debería haber nuevas elecciones, y dichas elecciones deberían haberse celebrado justo antes de esta reunión. Sin embargo, la Comisión Electoral consideró necesario hallar una resolución alternativa del conflicto, y celebrar una audiencia antes de convocar elecciones, porque la brecha entre las dos facciones es profunda, y ese proceso sigue en curso.

Tuvimos éxito al hablar con las dos facciones del conflicto sobre la asistencia al Programa del 1.º de mayo. Fue muy interesante. Fue como un Congreso del Trabajo; todos estuvieron presentes, todos hicieron uso de la palabra y fue muy agradable. Consideramos que el enfoque social es positivo, y hemos mantenido discusiones con los presidentes de ambas cámaras legislativas sobre el examen de la Ley sobre el Trabajo Decente y la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, para determinar cómo pueden armonizarlas. Dado el reto al que se están enfrentando ahora a través de la temporada electoral actual, debemos tener un programa en cuyo marco podamos llevarlos a Monrovia, tal vez una semana, a un condado fuera de la capital, donde puedan reunirse y llevar a cabo la armonización. Estamos hablando de 14 de la Cámara Baja y de 7 de la Cámara Alta. Nuestra experiencia es que, al enfocar una enmienda de esta manera, se facilita la labor cuando llega a la plenaria, porque contará con el

apoyo de los comités respaldados. Esperamos con interés obtener el apoyo de la OIT para lograr esto. Quiero afirmar enérgicamente que el Gobierno de Liberia nunca ha estado implicado en ninguna injerencia en los derechos de los trabajadores. Hemos dado nuestro respaldo para determinar cómo puede llevarse a cabo esta armonización. Consideramos que vemos la luz al final del túnel, y pedimos asistencia a la OIT para que garantice que se celebren nuevas elecciones, coherentes con la decisión del tribunal, para que podamos tener ante todo un Congreso del Trabajo unificado operativo en Liberia. Entonces procederemos a la armonización de las dos leyes para conseguir una sola ley que contemple tanto a los trabajadores del sector público como a los trabajadores del sector privado.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar las gracias al representante gubernamental de Liberia por la información oral y escrita presentada sobre este caso. Estamos discutiendo la aplicación en la legislación y en la práctica por el Gobierno de Liberia del Convenio núm. 87, que es un convenio fundamental. Liberia ratificó el Convenio en 1962, y la Comisión de Expertos formuló observaciones sobre este caso en 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. Así pues, la última vez que la Comisión discutió este caso fue recientemente, en 2022.

En las conclusiones de la Comisión de 2022, esta instó al Gobierno a: i) 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 sindical, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta sin injerencias y sin temer por su seguridad personal e integridad física; ii) garantizar que los dirigentes y miembros de los sindicatos no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades sean investigadas a fondo y sus autores debidamente castigados; iii) promulgar medidas, incluidas sanciones disuasorias, para garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial, únicamente como último recurso en caso de graves violaciones de la ley; iv) resolver sin más demora el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) como organización sindical y proporcionar información adicional sobre cualquier alegación pendiente; v) revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho a constituir el sindicato que estimen conveniente o a afiliarse al mismo, y vi) garantizar que los trabajadores del sector público gocen de la protección de los derechos de libertad sindical en virtud del Convenio.

El Gobierno reconoce que recibe asistencia técnica continua de la OIT. Tras las conclusiones de en 2022, la Comisión de Expertos repitió algunas de las cuestiones que suscitan preocupación, entre ellas:

- La queja formulada por Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) sobre la disolución de un sindicato por una empresa estatal, así como sobre el acoso y la detención de dirigentes sindicales: el Gobierno niega que se haya disuelto ningún sindicato, lo que afirma que no estaría de conformidad con la legislación nacional. El Gobierno también indica que el Ministerio de Trabajo no ha recibido alegaciones de acoso de dirigentes sindicales. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que emprendiera sin demora una investigación independiente de las alegaciones y que proporcionara información sobre el resultado. Los miembros empleadores se alinean con la Comisión de Expertos a este respecto.
- La falta de reconocimiento jurídico del NAHWUL, el acoso de que fue objeto su secretario general y la creciente intolerancia del Gobierno hacia los trabajadores que ejercen sus

libertades civiles y derechos consagrados en el Convenio: el Gobierno indica que, a la espera de enmiendas legislativas para armonizar el Reglamento de la Administración Pública y la Ley sobre el Trabajo Decente, está considerando formas no oficiales de proporcionar a los trabajadores un proceso que se asemeje a la negociación colectiva. Sin embargo, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a que reconociera plenamente al sindicato a través de la armonización de la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública. Los miembros empleadores apoyan a la Comisión de Expertos a este respecto. En relación con las alegaciones de acoso del secretario general del NAHWUL, el Gobierno señaló que no dispone de la información necesaria para comenzar una investigación. Los miembros empleadores quisieran instar al Gobierno a llevar a cabo una investigación independiente de la alegación y a proporcionar información sobre su resultado.

- Extensión del ámbito de aplicación a los funcionarios públicos. Tomando nota de la alegación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de que un fallo judicial reciente excluyó a las asociaciones de funcionarios públicos de la Ley sobre el Trabajo Decente, la Comisión de Expertos ha instado al Gobierno a que proporcione información sobre los avances realizados en torno a los esfuerzos para armonizar la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, a fin de garantizar que los funcionarios gocen de los derechos consagrados en el Convenio. A este respecto, tomamos nota de la información presentada por el Gobierno según la cual la armonización tal vez no sea una prioridad, dadas las grandes diferencias en las condiciones de servicio y las prestaciones contempladas en los dos regímenes. No obstante, los miembros empleadores instan al Gobierno a armonizar las leyes en la medida en que sea necesario para garantizar que los funcionarios públicos puedan acceder a sus derechos consagrados en este convenio.
- Exclusión de ciertas categorías de trabajadores marítimos: Con respecto a la exclusión de ciertas categorías de trabajadores marítimos de la Ley sobre el Trabajo Decente (artículo 1.5, 1), c) y e)), la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que indicara la manera en que se brindaba protección a estos trabajadores o en que estos gozaban de los derechos consagrados en el Convenio. Sin embargo, el Gobierno no ha proporcionado ninguna información a este respecto. Por consiguiente, los miembros empleadores se alinean con la Comisión de Expertos hasta que el Gobierno proporcione la información pertinente.
- Trabajadores extranjeros. La Comisión de Expertos había recomendado anteriormente la enmienda al artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente para que los trabajadores extranjeros pudieran constituir sus propias organizaciones para defender sus intereses profesionales. En relación con esto, el Gobierno indicó que estaba colaborando con organismos de trabajadores extranjeros a fin de constituir un organismo aparte con este fin. Por consiguiente, se insta al Gobierno a que proporcione información sobre los avances realizados en lo tocante a esta cuestión.
- Servicios esenciales. En lo referente a la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que proporcione información sobre cualquier avance realizado en cuanto a la designación de servicios esenciales por el Consejo Tripartito Nacional, los miembros empleadores no apoyan esto. Quisiéramos subrayar que la cuestión de los servicios esenciales está relacionada con el derecho de huelga, por lo que está fuera del ámbito de aplicación del Convenio. Quisiéramos recordar que, tal como se ha expresado claramente y según la historia legislativa de elaboración de normas de la OIT, ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro convenio de la OIT contiene normas sobre el derecho de huelga.

Con esto concluimos nuestros comentarios sobre el caso. Esperamos con interés escuchar las opiniones de otros grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Este es el segundo año consecutivo que se ha pedido a la Comisión que examine la aplicación del Convenio núm. 87 por el Gobierno de Liberia.

El año pasado, los miembros trabajadores deploraron el cierre del espacio para que los sindicatos funcionen libremente en Liberia. En vista del deterioro de la situación, esta comisión ha instado al Gobierno a que garantice que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en un entorno de respeto de las libertades civiles, incluidas la libertad sindical y la libertad de expresión, de reunión pacífica y de protesta, sin injerencias y sin temer por su seguridad personal y su integridad física.

Lamentamos observar que, desde nuestro último examen, no se ha producido ningún progreso sobre el terreno. Por el contrario, el Gobierno continúa con su indebida injerencia en las actividades sindicales, y persiste en no cumplir en la legislación y en la práctica con sus obligaciones dimanantes del Convenio, a pesar de lo que oímos sobre el contacto que mantienen el Gobierno y la OIT en materia de asistencia técnica.

En primer lugar, el Gobierno sigue negando el reconocimiento legal del NAHWUL. El Gobierno ha explicado que, desde 2018, el Ministerio de Salud ha dado la aceptación funcional del NAHWUL como organismo que representa a 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 no se hayan producido avances en relación con la condición jurídica y el registro del NAHWUL. El Gobierno debe adoptar medidas inmediatas para registrar al NAHWUL como organización sindical. Esto no puede retrasarse 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 aplicación de la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El Gobierno ha reconocido esto. Aunque en su memoria enviada a la Comisión de Expertos, el Gobierno indicó que estaba tratando de armonizar la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, no se ha hecho nada para garantizar que los funcionarios públicos puedan ejercer su derecho a constituir un sindicato o a afiliarse al mismo, que es un derecho protegido por el Convenio.

En 2022, el Tribunal de Derecho Civil decidió que la asociación de funcionarios públicos no está sujeta a la Ley sobre el Trabajo Decente. Por consiguiente, no pueden ser miembros del LLC, una organización coordinadora de los sindicatos en Liberia. Así pues, el tribunal declaró nula y sin efecto la conferencia del LLC celebrada el 30 de marzo de 2022 y en la que participó la asociación de funcionarios públicos. Esto supone un importante revés para el movimiento sindical en Liberia y una injerencia en la independencia del LLC.

En 2023, el Gobierno siguió obstaculizando las actividades sindicales del LLC. En mayo, el LLC presentó al Ministerio de Trabajo su lista de delegados a los fines de la Conferencia. El Gobierno se negó a nombrar a los delegados propuestos, debido a su afiliación a la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia. En su lugar, designó unilateralmente la delegación de los trabajadores, en violación de la Constitución de la OIT.

No cabe duda, como ha señalado la Comisión de Expertos, de que todos los trabajadores están cubiertos por el Convenio núm. 87, con posibles limitaciones relativas a la policía y las fuerzas armadas. Una vez más queremos instar al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para registrar la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia y a que aborde cualquier perjuicio ocasionado 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 cualquier otra persona empleada o en formación a bordo de buques. 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.

Además, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluso mediante la enmienda 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 se reconozca plenamente tanto en la legislación como en la práctica el derecho a constituir organizaciones que defiendan los intereses laborales de los trabajadores extranjeros.

Por último, con respecto a la determinación de los servicios esenciales, observamos que el artículo 4, 1) de la Ley sobre el Trabajo Decente, otorga al Consejo Tripartito Nacional la función de identificar y recomendar al Ministro los servicios que deben ser considerados 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 Tripartito Nacional, si se interrumpieran, pondrían en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población, el Presidente de la República decide si designa cualquier servicio como servicio esencial y, aparentemente, puede hacerlo sin recurrir a la recomendación del Comité Tripartito Nacional. Debemos reiterar que el respeto del Estado de derecho y de las libertades civiles 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 estén en consonancia con el Convenio núm. 87.

Miembro empleador, Liberia - El sector de los empleadores en Liberia se enfrenta al reto de definir políticas y de tener acceso a la financiación. Esto está suponiendo un importante revés para el sector privado. Si se analiza la situación actual en nuestro país, se observa que la mayoría de las empresas están cerrando. Desde la pandemia de COVID-19, no se ha brindado ayuda al sector privado. Por lo tanto, si podemos mantener lo que estamos haciendo ahora con el sistema de empleo, lograremos que el sector privado crezca. En ese caso podremos mantener la fuerza de trabajo. Por consiguiente, pedimos a esta reunión que examine la cuestión del sector privado en Liberia. Con respecto al acceso a la financiación, la cuestión de los tipos plantea un gran problema en el mercado. El empleador se dirige a un banco para obtener un préstamo, y el tiempo de tramitación del préstamo es muy corto, debido a la necesidad de liquidez en nuestro país. Estos son los retos a los que nos enfrentamos. El resultado es que la mayoría de las empresas están cerrando y que la fuerza de trabajo en nuestro país se está reduciendo, por lo que al menos debemos abordar en esta comisión cómo podemos solucionar este problema en nuestro país.

Miembro trabajadora, Liberia - Liberia comparece ante esta comisión por segunda vez consecutiva. La comunidad sindical de Liberia agradece esta inclusión en la lista porque el derecho a la libertad sindical en nuestro país se enfrenta a una amenaza existencial. Esta amenaza consiste en un ataque bien coordinado y cargado de malicia, organizado por nuestro Gobierno, cuyos funcionarios electos y designados, como políticos, disfrutaban de sus derechos de libertad sindical en el marco de sus diversos partidos políticos. Estos ataques hacia los trabajadores contra el disfrute de la libertad sindical se perpetran a pesar de que nuestra Constitución establece expresamente que todos los trabajadores sin distinción deben disfrutar de este derecho. En este año, 2023, se cumplen 51 años de la ratificación del Convenio núm. 87 por parte de Liberia, en 1962. El LLC es la única central sindical que representa a los trabajadores de los sectores público, privado e informal de Liberia, y sigue participando en

todas las acciones de campaña sindicales para garantizar la protección de la dignidad sindical y la protección de los derechos de los trabajadores dentro de las fronteras de Liberia.

Lamentablemente, Liberia sigue siendo el único país africano que se ha negado a reconocer el derecho de los trabajadores del sector público a constituir libremente los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos, pese a ser el Miembro más antiguo de la OIT del continente. De hecho, la larga permanencia del país en esta Organización no ha beneficiado a la libertad sindical en el mundo del trabajo. Esto se debe a que los trabajadores del sector público y los trabajadores marítimos siguen viendo socavado, negado y atacado su derecho a la libertad sindical. El marco legislativo de las relaciones laborales y de la gobernanza en Liberia aún puede beneficiarse de una reforma urgente, auténtica y crítica. Aparte de la exclusión de los trabajadores del sector público y los trabajadores marítimo a los que se niega el disfrute de este derecho, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores domésticos no están cubiertos por la Ley sobre el Trabajo Decente. No estamos convencidos de que el Gobierno vaya a supervisar correctamente el proceso y a incluir los resultados de la asistencia técnica para garantizar la aplicación eficaz de las disposiciones del Convenio, tal como afirma en su carta. Esto se debe a que el Gobierno sigue interfiriendo en la actividad sindical. El Convenio establece que no se debe interferir en las organizaciones de los trabajadores, su administración ni sus actividades. Desgraciadamente, el Gobierno actual ha seguido haciéndolo y ha interferido a un nivel aún más bajo. Pedimos a esta comisión que imagine la situación en la que, al convocar nuestro congreso, sale elegido un trabajador del sector público como presidente; el Gobierno entonces podría no reconocerle como dirigente. El Gobierno se ha puesto de acuerdo con algunos trabajadores descontentos para socavar nuestra administración. A día de hoy, existe una sentencia que ha concluido que la actual y caprichosa Ley sobre el Trabajo Decente está por encima de la Constitución del país.

Los estatutos del LLC, especialmente los artículos 7 y 27, hacen referencia a la afiliación, en particular a que las organizaciones de trabajadores en la economía formal (sectores público y privado) y las de la economía informal suscriben las visiones y la misión del LLC una vez ejercida la debida diligencia interna, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Convenio. Los trabajadores del sector público de las siguientes organizaciones se vieron debidamente afectados: la Asociación de Funcionarios Públicos (CSAL), la Asociación Nacional de Docentes (NTAL) y el NAHWUL.

Liberia es signataria de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul), adoptada el 28 de junio de 1981 en Gambia. Liberia fue un actor importante en la elaboración de esta carta. Recordamos este acontecimiento porque el Gobierno ha continuado expresando su desacuerdo con las disposiciones de este importantísimo instrumento africano que protege y promueve las libertades civiles. El Gobierno continúa violando el artículo 10 (derecho a la libertad sindical), el artículo 11 (derecho de reunión) y el artículo 9 (derecho a recibir información y a la libre expresión), que son algunas de las medidas básicas para proteger los derechos en el lugar de trabajo y mejorarlas relaciones laborales en la práctica. Los trabajadores liberianos desean hacer un llamamiento a esta comisión para que adopte nuevas medidas a fin de garantizar que su conclusión sobre este caso se aplique correctamente tras la presentación de la hoja de ruta por parte del Gobierno, que la OIT debería supervisar y sobre la que debería recopilar información. Por supuesto, la aplicación debe realizarse con la plena participación de los interlocutores sociales, especialmente el LLC, sin ningún tipo de vacilación.

Miembro gubernamental, Suecia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión, **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova**, y el país

miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo, **Noruega**, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales fundamentales, incluido el Convenio núm. 87. Apoyamos a la OIT en su indispensable tarea de desarrollar, promover y supervisar la aplicación efectiva de las normas internacionales ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y sus Estados miembros han creado una alianza con Liberia desde hace mucho tiempo. Esta alianza se ve reforzada más aún por nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental, así como por la inclusión de Liberia como beneficiaria del programa de la Unión Europea «Todo menos armas».

Observamos con profunda preocupación que, según las observaciones más recientes de la CSI, si bien el Gobierno ha dado la aceptación funcional al NAHWUL, aún no ha validado su reconocimiento legal. Nos preocupan enormemente las observaciones de la CSI-África en las que se denuncia la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal; casos individuales de uso de la fuerza policial para disolver huelgas pacíficas, y la detención de dirigentes sindicales y el despido improcedente de trabajadores por su participación en acciones de huelga.

Instamos al Gobierno, en consonancia con la solicitud de la Comisión de Expertos, a garantizar que todos los trabajadores, incluidos los del sector público, puedan ejercer sus derechos laborales en virtud de este convenio. Esto, en un ambiente de respeto de las libertades civiles, incluidas la libertad sindical y la libertad de expresión, de reunión pacífica y de protesta, sin injerencias y sin temer por su seguridad personal.

Nos hacemos plenamente eco de la solicitud de la Comisión de promulgar medidas que garanticen la plena protección de los dirigentes y miembros sindicales, incluso contra el encarcelamiento por participar en actividades sindicales. Es esencial establecer normas, que incluyan sanciones disuasorias, sobre la disolución de los sindicatos, permitiéndola solo como último recurso en caso de violaciones graves de la legislación.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que garantice el pleno reconocimiento legal del NAHWUL mediante la armonización de la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, y para que aborde cualquier alegación pendiente sobre la creciente intolerancia del Gobierno hacia los trabajadores que ejercen sus libertades y derechos civiles consagrados en el Convenio.

Alentamos al Gobierno a examinar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes o a afiliarse a ellos.

Subrayamos la importancia de garantizar los derechos consagrados en el Convenio. Asimismo, con respecto a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices, nos unimos al llamamiento de la Comisión al Gobierno para que facilite información sobre las leyes y reglamentos que cubren esta categoría de trabajadores, ya que están excluidos de la Ley sobre el Trabajo Decente.

Recordamos que el Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar la plena aplicación del Convenio, que ha ratificado voluntariamente. En este sentido, instamos al Gobierno a que investigue las alegaciones de violación de los derechos sindicales y a que proporcione una respuesta completa a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Con respecto a la Ley sobre el Trabajo Decente, nos gustaría añadir que, si bien existe una legislación clara, el trabajo infantil persiste en el país. Según los datos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia para 2020, el 32 por ciento de los niños en el país están ocupados en trabajo infantil. De ellos, el 30 por ciento trabaja en condiciones peligrosas. Reconocemos que el trabajo infantil es a la vez causa y consecuencia de la pobreza, la desigualdad, la discriminación, la exclusión social y la falta de acceso a la educación. La Unión Europea sigue promoviendo la educación y la formación técnica y profesional mediante ayudas al Gobierno y a las instituciones estatales para que proporcionen educación y formación profesional a los jóvenes liberianos.

Tomamos nota de la información escrita facilitada por el Gobierno. Saludamos que el Gobierno haya solicitado y recibido asistencia técnica de la OIT. Nos congratulamos de que el Gobierno haya ratificado —el año pasado, poco después de la Conferencia— dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). También acogemos con beneplácito la labor realizada por el Gobierno para elaborar un plan de acción nacional sobre las empresas y los derechos humanos. La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán dando seguimiento y analizando la situación relativa al Convenio núm. 87.

Mantenemos nuestro compromiso de estrecha cooperación y asociación con Liberia. Esta cooperación podría incluir también asistencia técnica específica para la aplicación efectiva de estos tres convenios fundamentales.

Miembro trabajadora, Bélgica - Desde 2018, la Comisión de Expertos formula cada año observaciones relativas al incumplimiento por Liberia del Convenio núm. 87. En junio de 2022, esta comisión examinó el caso y concluyó su examen con varias peticiones clave al Gobierno:

- garantizar el respeto de las libertades públicas, incluida la libertad sindical, de expresión, de reunión y de protesta pacífica;
- poner fin al encarcelamiento arbitrario de sindicalistas, llevar a cabo investigaciones exhaustivas y castigar a los autores de los delitos;
- garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por las autoridades judiciales;
- reconocer inmediatamente al NAHWUL;
- garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan constituir el sindicato de su elección o afiliarse a él, y
- garantizar la protección de la libertad sindical de los trabajadores del sector público.

El Informe de 2023 de la Comisión de Expertos lamentó que Liberia no respondiera adecuadamente a estas peticiones urgentes, así como la falta de información proporcionada sobre la situación en el país. Hoy, el Gobierno menciona un comentario escrito y una solicitud de asistencia técnica desde mayo.

Sin embargo, hoy en día en Liberia, el espacio para que los sindicatos operen libremente sigue reduciéndose drásticamente, y persisten las injerencias y las graves violaciones denunciadas anteriormente. Se sigue tratando al NAHWUL como una organización criminal,

por el mero hecho de que sus miembros insisten en disfrutar de su derecho a la libertad sindical.

Además, la CSI-África ha denunciado que los responsables sindicales, especialmente los del sector público, siguen siendo acosados y hostigados, y que las actividades sindicales son violentamente reprimidas e interrumpidas por la policía. El secretario general adjunto del LLC fue detenido y encarcelado por la policía apenas unas semanas después de que esta comisión concluyera sus actividades. También fue perseguido por la policía, que le tendió una emboscada mientras concedía una entrevista a una emisora de radio en una localidad situada a pocos kilómetros de la capital, Monrovia.

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son las piedras angulares del trabajo decente. También permiten a los trabajadores unirse para defender las libertades civiles además de sus intereses económicos. El respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva pueden desempeñar un papel importante en el equilibrio entre el desarrollo económico, al que contribuyen promoviendo una productividad integradora, y la paz social.

El respeto por Liberia del derecho de libertad sindical en la legislación y en la práctica ayudaría a mantener la paz, el respeto a las libertades civiles y la estabilidad tras las numerosas crisis que han afectado al país.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Es la segunda vez que esta comisión discute el caso de Liberia por violar el Convenio núm. 87. Lo discutimos recientemente, justo el año pasado. Recordamos que algunas de las conclusiones de esta comisión fueron que el Gobierno de Liberia debería revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores extranjeros, puedan ejercer el derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos, además de asegurarse de que el Gobierno garantice que los trabajadores del sector público disfruten de la protección de los derechos de libertad sindical en virtud del Convenio. El Informe de 2023 de la Comisión de Expertos señaló la falta de progresos en la aplicación de las conclusiones anteriores y el Gobierno se negó a presentar un informe sobre los progresos realizados.

El polémico artículo 1.5, c), que excluye a los trabajadores de los servicios públicos y a los trabajadores marítimos, entre otros, del ámbito de aplicación de la Ley sobre el Trabajo Decente, no ha sido enmendado y continúa siendo interpretado y utilizado como una herramienta para separar a los trabajadores de los servicios públicos de los trabajadores del sector privado y, más concretamente, para negar a los trabajadores del sector público el derecho a afiliarse al LLC. Condeno la sentencia del Tribunal que anuló las elecciones de la organización en 2020 y en 2022, sentencia que es contraria al artículo 17 de la Constitución de Liberia, que reconoce el derecho a la libertad de reunión y asociación.

En lugar de tomar medidas para enmendar la Ley sobre el Trabajo Decente, como le había indicado esta comisión, el Gobierno se dedicó a ello a su manera, creando lo que denominó una comisión independiente para implantar un sistema alternativo de resolución de conflictos entre los antiguos miembros ejecutivos del LLC y el nuevo Ejecutivo que eran miembros electos. La primera reunión de esa comisión se celebró el 17 de febrero de 2023. Se trata de otro claro caso de injerencia en los asuntos del LLC.

El Comité de Libertad Sindical, en los párrafos 1610 a 1612 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, ha subrayado que: «Una situación que no implica

un conflicto entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas».

El LLC celebró sus elecciones de conformidad con sus estatutos y el Gobierno debe abstenerse de traer a otros líderes por la puerta de atrás. Por lo tanto, pido al Gobierno de Liberia que deje de injerir en los asuntos del LLC.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. El derecho de sindicación es un elemento clave del mandato y del reconocimiento de la OIT en el marco de la promoción de la justicia social y la prosperidad compartida. Lo más importante es que estar organizados en un sindicato hace que los trabajadores tengan un sentimiento de pertenencia, representación y legitimidad. Un lugar de trabajo organizado proporciona beneficios a los empleadores, a la economía y al país en términos de participación de los sindicatos en la regulación de las relaciones laborales, fomentando la armonía de las relaciones laborales, la productividad y la estabilidad. Lamentablemente, Liberia, en virtud de su legislación laboral, impide a varios grupos de trabajadores ejercer su derecho fundamental a organizarse y a constituir los sindicatos que estimen convenientes o a afiliarse a ellos.

Observamos con profunda preocupación que la Ley sobre el Trabajo Decente no cubre a los sindicatos del sector público ni a los trabajadores marítimos. A estos trabajadores se les niega de hecho su derecho vital y fundamental a la sindicación. Además, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud sigue enfrentándose a graves obstáculos para registrarse como sindicato legítimo. Es lamentable que el Gobierno siga obviando sus obligaciones legales.

Todos los trabajadores nórdicos disfrutaban del derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos, así como del derecho de negociación colectiva. Estos son derechos de los que deben gozar los trabajadores del sector público, tales como los trabajadores de la salud, la policía, el personal penitenciario e incluso las fuerzas armadas, del mismo modo que los trabajadores del sector privado. El derecho a afiliarse a una organización sindical nacional es para todos.

Somos conscientes de que hay países del continente africano en los que los trabajadores del sector público están sindicados y pueden afiliarse a los sindicatos nacionales de su elección. Nos gustaría animar al Gobierno a aprender de los ejemplos de estos países, así como a compartir sus experiencias. En consecuencia, instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar el registro inmediato del NAHWUL, de modo que los trabajadores de la salud puedan ejercer plenamente su derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a defender sus derechos. Además, instamos al Gobierno a revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Dado que el Gobierno de Liberia sigue injiriendo en los asuntos de los sindicatos y federaciones, la consecuencia directa es que este Gobierno quiere dictar cómo deben gestionarse los sindicatos, especialmente en lo que respecta a los trabajadores del sector público.

El año pasado, esta comisión examinó el caso de Liberia, primer Estado Miembro africano de la OIT, en relación con este convenio. Sentados en la sala, la impresión de todos los oradores sin excepción fue que el Gobierno estaba actuando de la manera más extraña en relación con un convenio fundamental que no presenta ambigüedades. Curiosamente, pude deducir de las sugerencias de los distintos oradores, en particular los del Grupo de los Empleadores, que de la aplicación por el Gobierno de las disposiciones de este convenio se beneficiaría de ayuda. Curiosamente, el Gobierno ha seguido actuando como si no sucediera nada. Además, se ha

erigido como supervisor de la administración interna de los sindicatos, al tiempo que impide a los trabajadores del sector público afiliarse libremente a los sindicatos de su elección.

Nuestro homólogo en Liberia, el LLC, nos ha comunicado que fue el Gobierno liberiano el que, a su pesar, y no obstante su desaprobación, impuso la composición de la delegación de trabajadores. Protestamos, pero el Gobierno sigue siendo paternalista y prepotente.

Además, es necesario recordar a esta comisión que la Constitución de Liberia afirma que los trabajadores, sin discriminación, pueden afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes. Presidente, según mis averiguaciones, la Constitución de Liberia copió, de una manera de la que podemos estar orgullosos y agradecidos, las disposiciones del Convenio núm. 87, afirmando que «las organizaciones de trabajadores [...], sin ninguna distinción, tendrán el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas». Por eso nos extraña que un tribunal de justicia pueda dictaminar que la Constitución es inferior a otros textos legislativos nacionales.

En Sudáfrica, la Ley de Relaciones Laborales, núm. 66, de 1995, en su versión enmendada, otorga a los sindicatos, tanto del sector público como del privado, el derecho a sindicarse y afiliarse a una federación sindical que estimen conveniente. Actualmente, en Sudáfrica tenemos cuatro federaciones sindicales, con sindicatos organizados en distintos sectores de la economía. El Gobierno respeta el derecho de los sindicatos a organizarse y a constituir federaciones sindicales en la medida en que el Gobierno no injiera en la elección de sus dirigentes ni imponga a la dirección de estos sus propias listas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que desista de injerir en las actividades sindicales y a que haga lo necesario para reconocer a los sindicatos organizados, en particular, en el sector público, sin más demora.

Miembro trabajador, Kenya - Hablo en nombre de los trabajadores afiliados a la Confederación Sindical de África Oriental y de los trabajadores de África Occidental bajo la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA). No hay servicios esenciales sin trabajadores, y todo trabajador, ya sea del sector privado o público, merece un entorno laboral justo, que incluya mejores salarios, puestos de trabajo seguros, licencia de enfermedad remunerada y representación sindical. La clasificación de los trabajadores como trabajadores de los servicios esenciales o empleados del sector público no debe utilizarse como símbolo de ultraje y denegación de la libertad de sindicación y de negociación colectiva.

La designación de servicios vitales por el Consejo Tripartito Nacional en virtud del artículo 41.4, *a*), de la Ley sobre el Trabajo Decente de Liberia, es esencialmente una iniciativa encaminada a denegar a los trabajadores el derecho a unas prácticas laborales justas. Les prohíbe participar en actividades sindicales. El concepto de servicios esenciales se basa en el artículo 3 del Convenio, que establece el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y programas, sin injerencia de las autoridades públicas. Además, con el reconocimiento de la libertad sindical, ningún Estado Miembro debe limitar los derechos otorgados por el artículo 3 del Convenio a los grupos de trabajadores considerados como trabajadores de los servicios esenciales.

Sindicarse y participar en actividades sindicales no significa necesariamente huelgas ni discordia en las relaciones laborales, sino que proporciona un marco jurídico para participar en arbitrajes y mediaciones sobre las cuestiones relativas al empleo, lo que contribuye a dignificar a los trabajadores.

Para contextualizar la importancia del derecho de sindicación de los trabajadores de los servicios esenciales, en particular en Liberia, contamos con sindicatos dinámicos de personal

de enfermería y médicos en muchos países africanos, entre los que se cuenta Kenya, que han sido bastiones clave de la prestación de servicios de atención de salud; a través de estos sindicatos, las instituciones públicas y los Gobiernos han podido prestar a estos trabajadores en particular los servicios de salud y la atención que tanto se necesitan. Soy médico y representante sindical de los médicos y trabajadores de la salud sindicados de Kenya. Los trabajadores de la salud en Liberia fueron los héroes de la lucha del país contra la enfermedad provocada por el virus del Ébola y la pandemia de COVID-19. Estos valientes trabajadores lo arriesgaron todo para garantizar que se preservara el régimen de salud del país, a pesar de que decenas de ellos pagaron el sacrificio supremo. Entendemos que fueron eficaces porque su organización sindical, el NAHWUL, coordinó eficazmente a los trabajadores. Este es un ejemplo típico de lo beneficiosos que pueden ser unos sindicatos dinámicos para reforzar los sistemas de salud. Por lo tanto, la brutalidad y la discriminación evidentes e innecesarias que sufren los trabajadores del sector público en Liberia, encubierto como servicios esenciales, constituyen una clara violación del derecho de sindicación de los trabajadores y proporcionan el tan necesario refuerzo de la prestación de servicios públicos. Esta comisión debe insistir en que el Gobierno de Liberia tome las medidas oportunas.

Miembro trabajador, Botswana - Soy el secretario general del Sindicato de los Sectores del Personal Docente de Botswana. Hablo en nombre de los trabajadores de Botswana. La Internacional de la Educación se suma a mi declaración. Como organización comprometida con la promoción de los derechos y el bienestar de los docentes y estudiantes, creemos que es nuestra responsabilidad recordar al Gobierno que todos los docentes, ya estén empleados por autoridades públicas o por empleadores privados, deben gozar plenamente de su derecho de libertad sindical y de reunión.

Todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, deben poder ejercer sus derechos laborales consagrados en el Convenio, en un entorno de respeto de las libertades civiles, incluidas la libertad sindical y la libertad de expresión, de reunión pacífica y de protesta, sin injerencias y sin temer por su seguridad personal y su integridad física.

El personal docente necesita el compromiso de las autoridades públicas de respetar, promover y hacer realidad sus principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los trabajadores del sector público, con la única excepción posible de las fuerzas armadas y la policía, en virtud del artículo 9 del Convenio deben, al igual que los trabajadores del sector privado, poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para promover y defender los intereses de sus miembros.

Unos servicios públicos de calidad y financiados adecuadamente son fundamentales para un desarrollo centrado en las personas. La situación de los docentes y unas condiciones de trabajo decentes para ellos son importantes. La calidad de un sistema educativo no puede superar la calidad de sus docentes.

La situación de los docentes es multidimensional. La mejora de la situación debe referirse a la remuneración, las condiciones de empleo, los derechos sindicales, la representación en los medios de comunicación, la financiación, la formación, las políticas educativas, la autonomía, el desarrollo profesional continuo, etc.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y de su afiliado en Liberia, el NAHWUL. A pesar del debate celebrado en esta comisión el año pasado y de las recomendaciones específicas de la Comisión de Expertos, nada ha cambiado en Liberia. Por lo tanto, me gustaría recordarles lo siguiente: en 2018, el Comité de Libertad Sindical ya recomendó el reconocimiento del NAHWUL (caso núm. 3202); en 2019, el Gobierno firmó un

memorando de entendimiento con el NAHWUL, en el que se establecía que el Ministerio de Salud facilitaría la concesión de personalidad jurídica al sindicato y que este sería considerado como parte interesada cuando se tomaran decisiones que afectaran a los trabajadores de la salud; y el Sr. George Poe Williams, antiguo secretario general del NAWHUL, sigue autoexiliado por falta de garantías para su seguridad, aunque al menos ha podido reunirse con su familia después de más de tres años.

Me gustaría que supieran que, tras nuestra discusión del año pasado, mantuve una reunión con la delegación del Gobierno de Liberia ante esta comisión. Fue un intercambio muy amistoso y mi impresión en aquel momento fue que había margen para mejorar y para seguir debatiendo y colaborando con el Gobierno. Sin embargo, me temo que nada de esto se ha materializado. Por el contrario, el Gobierno ha aumentado sus acciones discriminatorias contra el NAHWUL; por ejemplo, a finales de 2022, el Presidente de la Comisión del Senado sobre el Poder Ejecutivo invitó a algunas asociaciones que son miembros del NAHWUL a su oficina para debatir la nueva Ley de Salud Pública, excluyendo al NAHWUL. A principios de 2023, algunos funcionarios del Ministerio de Salud y del Organismo de la Administración Pública celebraron un debate con algunas de las asociaciones auxiliares del NAHWUL sobre incrementos salariales, sin la participación del sindicato. En el mismo momento, el NAHWUL escribió al Ministro de Salud para pedirle una audiencia a raíz de una constante reducción salarial sin mediar explicación, pero no hubo respuesta. Ha habido otras acciones discriminatorias. Me gustaría señalar que, entre las tres agrupaciones de trabajadores del sector público, a saber, el NAHWUL, el Sindicato de Funcionarios Públicos de Liberia (CSUL) y la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia (CSAL), el NAHWUL es el único sindicato al que no se permite recaudar las cuotas de sus miembros descontándolas directamente de las nóminas de estos. Asimismo, me gustaría señalar que el Sr. Moibah Johnson, presidente general del LLC, fue eliminado de la lista de delegados para esta reunión de la Conferencia por el hecho de ser funcionario y de que, por ley, a los funcionarios no se les permite constituir un sindicato, cuanto menos afiliarse al LLC.

Dados todos estos ejemplos de vulneraciones claras de la libertad sindical, quiero afirmar una vez más que deploramos estas prácticas. Exigimos que el Gobierno se abstenga de injerir en los asuntos sindicales y pedimos a la Comisión que adopte conclusiones que estén a la altura de la gravedad de estas alegaciones.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La pandemia de COVID-19 tuvo enormes repercusiones en la vida de la gente de mar, ya que cientos de miles de marinos fueron abandonados a su suerte lejos de su hogar durante muchos meses. A muchos no se les pagó. A muchos se les negó tratamiento médico y las tasas de abandono alcanzaron niveles sin precedentes. En 2022 se comunicaron 118 casos de abandono, lo que representa un aumento de casi el 25 por ciento con respecto a 2021. Entre ellos había buques que enarbolaban el pabellón liberiano. Aunque la pandemia puede que haya terminado, sigue habiendo una serie de amenazas para la seguridad de la gente de mar, incluidos los conflictos armados y la piratería.

Los derechos sindicales son derechos habilitantes y todos los marinos deberían disfrutar de este derecho fundamental. Como nación marítima orgullosa de serlo, Liberia desempeña un papel fundamental en la industria del transporte marítimo mundial. El registro de buques de Liberia es el segundo mayor del mundo y consta de más de 5 000 buques, que suman más de 200 millones de toneladas de arqueado bruto. Esto representa casi el 15 por ciento de la flota marítima mundial. Por lo tanto, es especialmente importante que todos los marinos nacionales y extranjeros, incluidos los cadetes y aprendices que trabajen a bordo de buques liberianos tanto a escala nacional como internacional, disfruten de plenos derechos sindicales en

consonancia con el Convenio. Como ha señalado la Comisión de Expertos, en el artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, se excluye explícitamente de su ámbito de aplicación a los oficiales, los miembros de la tripulación y toda otra persona que trabaje o se forme en los buques. No existe justificación alguna en virtud del Convenio para excluir de la cobertura del Convenio a esta categoría profesional particularmente vulnerable. En la práctica hemos observado que más del 60 por ciento de los buques que enarbolan el pabellón de Liberia están cubiertos por un convenio colectivo aprobado por la ITF, y desde luego esperamos que la cobertura sea aún mayor en el futuro. No obstante, es imperativo que la legislación nacional otorgue explícitamente plenos derechos sindicales a la gente de mar.

Con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que Liberia ratificó en 2006, el Gobierno debe cerciorarse de que las disposiciones de su legislación respeten, en el contexto del Convenio, el derecho fundamental a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Así, también a este respecto, animamos al Gobierno de Liberia a que actúe con celeridad en este asunto para poner su legislación en conformidad tanto con el Convenio núm. 87 como con el MLC, 2006.

La ITF estaría encantada de colaborar con el Gobierno, el Registro de Buques y los interlocutores sociales nacionales, y de ayudarlos a llevar a cabo rápidamente esta necesaria reforma de la legislación laboral revisando la reglamentación marítima de Liberia o de otro modo.

Representante gubernamental - Debemos poner el marco jurídico en perspectiva. Liberia es un Estado soberano que se rige por el Estado de derecho y que tiene tres ramas del Gobierno, ninguna de las cuales interfiere con las demás, sino que se coordinan. Los legisladores no podrían y no pueden adoptar medidas para armonizar la Ley sobre el Trabajo Decente con la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública mientras los sindicatos sigan fragmentados. El Gobierno no fue el que llevó a los sindicatos ante el Tribunal, sino los propios sindicatos, a raíz de unas disputadas elecciones al LLC. El Tribunal señaló que la Comisión Electoral del LLC había procedido de manera errónea; así pues, anuló el resultado de dichas elecciones de conformidad con la ley y ordenó la celebración de nuevas elecciones, y el proyecto de ley pasó del Tribunal de primera instancia al Tribunal Supremo. Yo, como Ministro de Trabajo, estaba interesado en conocer el resultado de dicha queja, pero es interesante señalar que el demandante no enjuició el asunto ante el Tribunal Supremo y se abandonó. Esto brindó una oportunidad excepcional para plantear la cuestión de la constitucionalidad, porque en Liberia solo el Tribunal Supremo puede fallar en asuntos relacionados con la Constitución y yo, como Ministro de Trabajo, les insté a presentar su petición jurídica y a dejar que el Tribunal fallara sobre este asunto de una vez por todas. Lo abandonaron, por lo que el Tribunal Supremo no tuvo otra opción que confirmar y reafirmar la decisión del Tribunal de primera instancia. Así, el Tribunal señaló que no elaboramos la ley, sino que la interpretamos, y que si queremos cambiar la Ley tenemos que recurrir a las autoridades legislativas. Estas están preparadas para colaborar con los sindicatos a fin de armonizar la Ley. Sin embargo, estos últimos están fragmentados, y lo han estado desde 2020. Como he señalado antes, existen en total 1 200 documentos judiciales y peticiones, y ha habido todo tipo de retrasos, que ellos mismos han causado. Ahora estamos en una fase en la que todos estamos cooperando con la comisión independiente, integrada por el Colegio Nacional de Abogados, la Comisión Electoral y el Sindicato de Prensa de Liberia, que son entidades eminentes en el país. Como tales, están tomando medidas para asegurar que, una vez celebradas las elecciones o una vez se designe a un dirigente, puedan proceder a la armonización de la Ley. Si las autoridades legislativas proceden sin contar con un sindicato unificado, no tendrán a quién dirigirse. Los sindicatos ya están en conflicto entre ellos, motivo por el cual instamos a este organismo a que, en lugar de

amplificar estos problemas más allá del marco contextual, apoye a los sindicatos. Hubo un momento en el que un sindicato recurrió al tribunal para expulsar a otro sindicato de las instalaciones. En vista de que el caso aún está pendiente de una decisión judicial, ningún sindicato particular debería gestionar la oficina. Debe prestarse suma atención al LLC y el Gobierno no quiere dirigir porque esto puede ser interpretado como una injerencia. Existen varios problemas que han conducido a la fragmentación del sindicato. Dichos problemas deben resolverse, deben convocarse elecciones o debe elegirse a un dirigente. El LLC tiene presentes todas estas quejas que ustedes reciben. De conformidad con la legislación, no hay ningún problema con el LLC; en Liberia existe el Estado de derecho y el resultado se anuló. Por lo tanto, queremos un sindicato unido, que sea más fuerte, que pueda negociar mejor. Cuando un sindicato es fuerte, la clase media crece más rápido, mientras que un sindicato débil significa que la clase media seguirá estancada. Esto es muy importante para el Gobierno. Hace apenas unos días, tuvo lugar una huelga en una empresa minera, y la dirección de esta empresa se dirigió al Ministerio de Trabajo para declarar la huelga ilícita. Nos negamos a ello. La empresa ha acabado concediendo a los trabajadores un aumento salarial y de las prestaciones. Esto también ha sucedido en LAC, una empresa de plantación de caucho en la que no se consideraba debidamente a los trabajadores. La empresa de caucho Firestone negó la existencia de un problema relacionado con el arroz. Descubrimos que algunos cargos directivos de la empresa estaban obteniendo sobornos por el arroz que se suministraba a los trabajadores. Resolvimos este problema. En Bea Mountain, una empresa minera aurífera, los trabajadores organizaron huelgas la semana pasada. Fuimos a la empresa y no declaramos ilícita esta huelga; la armonizamos y los trabajadores obtuvieron un incremento salarial del 10 por ciento. Quienes están removiendo estos asuntos son aquellos que aspiran a ocupar cargos de liderazgo en el LLC cuando se celebren las elecciones próximamente. Los miembros de los sindicatos que están gestionando o supervisando o utilizando a un gran número de trabajadores en estas áreas de concesión valoran sumamente el papel que están desempeñando el Ministerio de Trabajo y el Gobierno para brindarles protección. Lo que vemos aquí es que la OIT tiene el deber de prestar asistencia técnica y de otro tipo para garantizar la consecución de este objetivo. Estamos invitando a la OIT a no hablar con las facciones del conflicto, sino a enviar a representantes a Liberia para que formen parte de la Comisión Electoral que organizará las elecciones del LLC. Es muy importante para la transparencia. Invitamos a la OIT y a la Unión Europea y a todo aquel que quiera venir a Liberia —pero debe haber un dirigente electo que sea reconocido por todos los sindicatos. Una vez sea así, no tenemos inconveniente en que las autoridades legislativas procedan a armonizar la Ley—. Sin embargo, los legisladores también están esperando hablar con un dirigente legítimo del LLC.

Alguien ha hecho referencia al trabajo infantil. De conformidad con la Ley sobre el Trabajo Decente, Liberia ha elaborado por primera vez la lista de trabajos ligeros y la lista de trabajos peligrosos. En todo el país estamos sumamente concienciados y comprometidos a garantizar que el dirigente de cada comunidad pueda detectar las situaciones en las que haya niños ocupados en trabajos ligeros o en trabajos peligrosos. Contamos con inspectores del trabajo en todos los condados que velan por el cumplimiento de la legislación. Es interesante señalar que Liberia es uno de los pocos países en África que tiene una logística desarrollada en el sector del trabajo en relación con los vehículos, las motocicletas y los dispositivos de comunicación. El Gobierno ha realizado grandes inversiones en este sector. Así pues, lo que necesitamos como Gobierno es colaboración. Estamos abiertos a colaborar con los interlocutores sociales para garantizar que esto se lleve a cabo. Pedimos la asistencia de la Oficina para garantizar que las elecciones del LLC se celebren sin problemas y que haya una

relación legítima, porque esto es casi una condición previa de muchas otras cosas que podemos lograr.

Nosotros, en el Ministerio de Trabajo, también queremos señalar que, durante el periodo de la guerra civil en Liberia, las Naciones Unidas tenían una fuerza de mantenimiento de la paz en el país. Durante ese periodo, se introdujo la Ley sobre el Trabajo Decente. Liberia fue el primer caso de prueba para dicha ley. Las autoridades legislativas apenas tuvieron tiempo de examinarla. Se promulgó en un momento en el que la fuerza de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en Liberia prácticamente dirigía el país. Ahora tenemos una ley que se debe revisar y enmendar. Aunemos esfuerzos para ello. Dejemos de culpar a los demás y de desentendernos de toda responsabilidad. Es positivo que tengamos esta ley, pero cuando fui elegido Ministro de Trabajo en 2020 tuve también mis propias preocupaciones sobre cuestiones tripartitas —sobre declarar esencial o no un determinado sector—, pero esa es la ley. Lo que tenemos que hacer es lograr un sindicato unificado —no fragmentado como ahora— con un dirigente legítimo, y poder aunar esfuerzos. Así que todo esto es porque actuamos de buena fe, pero queremos saber que ellos también demostrarán perseverancia para garantizar que el LLC tenga un dirigente legítimo. Existen muchos sindicatos ahora debido a la fragmentación, y el Gobierno está tratando con los sindicatos a título individual. No estamos tratando con el LLC como una unidad, porque el tribunal ordenó que se celebraran nuevas elecciones —ha notificado a los electos—. Por lo tanto, se invita a la OIT a que venga a Liberia para que un representante pueda formar parte de la comisión encargada de supervisar las elecciones al LLC. Una vez logremos esto, todo lo demás no planteará ningún problema.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de Liberia la información facilitada. También expresamos nuestro agradecimiento a todos los que han hecho uso de la palabra para arrojar más luz sobre la situación en Liberia en relación con la aplicación del Convenio. De hecho, instamos al Gobierno a que se tome las discusiones de esta comisión, como ha dicho, de buena fe, y a que garantice que los interlocutores sociales tengan la oportunidad de contribuir.

Hemos planteado graves violaciones en relación con la aplicación del Convenio por parte de Liberia, tanto en la legislación como en la práctica, bajo la orientación de la OIT. Estamos profundamente preocupados por la falta de progresos desde nuestro último examen del caso en 2022. El Gobierno de Liberia debe demostrar su compromiso con los principios y derechos consagrados en el Convenio, aplicando plenamente las recomendaciones y las conclusiones adoptadas por los órganos de control de la OIT y por esta comisión, y armonizando su legislación y su práctica con el Convenio, en plena consulta con los interlocutores sociales.

También queremos acoger con agrado la indicación del Gobierno de que está dispuesto a abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a guiarse por las orientaciones de larga data de los órganos de control, incluida la Comisión de Expertos, con respecto al pleno ejercicio de los derechos protegidos en el Convenio por los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

En particular, instamos al Gobierno a que proceda de la siguiente manera:

- garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales recogidos en el Convenio en un entorno de respeto de las libertades civiles;
- registrar, sin más demora, al NAHWUL como organización sindical, y proporcionar 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;

- revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación conexas para garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción de la policía y las fuerzas armadas, puedan ejercer su derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes o a afiliarse a ellos. En particular, garantizar que los trabajadores del sector público y los funcionarios públicos gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio;
- facilitar información a la Comisión de Expertos sobre las disposiciones redactadas o previstas para su promulgación y el plazo previsto para dicha promulgación;
- revisar la legislación para garantizar que los oficiales, los miembros de la tripulación y cualquier otra persona empleada o en formación a bordo de buques puedan ejercer sus derechos consagrados en el Convenio, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre cómo se garantizan los derechos a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices;
- revisar el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica, el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses laborales, y
- revisar la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que la designación de los servicios esenciales se haga de conformidad con el Convenio.

Por último, el Gobierno debe facilitar información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, sobre todas las medidas que se están tomando para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio y todo progreso realizado al respecto. Hacemos un llamamiento al Gobierno de Liberia para que acepte una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean una vez más dar las gracias a todos los oradores que han hecho uso de la palabra y han compartido sus intervenciones y, en particular, al Ministro que representa al Gobierno de Liberia por la información oral y escrita facilitada hoy. Hemos tomado nota de todas las presentaciones y nosotros, como empleadores, nos limitamos a formular conclusiones y recomendaciones basadas en las observaciones concretas de la Comisión de Expertos y, en este sentido, los miembros empleadores recomendarían al Gobierno de Liberia que:

- en primer lugar, inicie sin demora una investigación independiente sobre las alegaciones formuladas por la CSI-África acerca de la disolución de un sindicato por una empresa estatal y del acoso a dirigentes sindicales, y facilite información sobre el resultado;
- establezca medidas, incluidas sanciones disuasorias, para garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial y únicamente como último recurso en caso de graves violaciones de la ley;
- resuelva, sin más demora, el registro del NAHWUL como organización sindical;
- revise la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra ley conexas para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes o a afiliarse a ellos, y
- garantice que los trabajadores del sector público gocen de la protección del derecho de libertad sindical consagrado en el Convenio.

Nos sentimos alentados por la apertura declarada del Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT y, a este respecto, instamos al Gobierno a seguir recurriendo a dicha asistencia para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la naturaleza de larga data y de la discusión anterior de este caso en la Comisión, más recientemente en 2022.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya aplicado sus recomendaciones anteriores.

Habida cuenta de la discusión del caso, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas urgentes, en plena consulta con los interlocutores sociales, para poner su legislación y su práctica en conformidad con el Convenio núm. 87, en particular:

- asegurar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales consagrados en el Convenio en un entorno de respeto de las libertades civiles, incluido el derecho de libertad sindical, libertad de expresión, reunión pacífica y protesta, sin injerencia ni temor por su seguridad personal y su integridad corporal;
- garantizar que no se encarcele a los dirigentes sindicales y los sindicalistas por su participación en actividades sindicales, y que se investiguen a fondo las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades sindicales y se castigue debidamente a los autores de dichos actos;
- establecer medidas, incluidas sanciones eficaces y suficientemente disuasorias, para garantizar que los sindicatos puedan ser disueltos únicamente respetando el debido proceso y por una autoridad judicial solo como último recurso;
- registrar sin demora el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) como organización sindical, y proporcionar información adicional a la Comisión de Expertos sobre toda alegación pendiente;
- revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra ley conexa para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer el derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos y, en particular, garantizar que los trabajadores del sector público y los funcionarios públicos gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio;
- garantizar que se otorguen los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices, y que todas las leyes adoptadas o previstas cubran a esta categoría de trabajadores, y
- asegurar que los trabajadores extranjeros tengan derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos, de conformidad con el Convenio.

La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, sobre todas las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y cumplir sus obligaciones establecidas en el Convenio, y sobre todo progreso realizado a este respecto.

La Comisión hace un llamamiento al Gobierno para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y que acepte una misión de contactos directos.

Representante gubernamental - El Gobierno de Liberia toma nota de las recomendaciones de la Comisión en relación con el Convenio, y el Gobierno está

comprometido a aplicar este convenio. Esperamos con interés la asistencia técnica de la OIT para garantizar la aplicación del Convenio núm. 87. También esperamos con entusiasmo examinar nuestras leyes para garantizar que los trabajadores de la salud en la administración pública estén sindicalizados. Nos alegramos de antemano de mantener una buena relación de trabajo con esta comisión.

Macedonia del Norte (ratificación: 1991)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Comenzaremos ahora el segundo caso de nuestro orden del día, que es Macedonia del Norte sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Representante gubernamental - Tras un largo periodo de elaboración de la nueva ley de relaciones laborales y después de diez debates públicos que se han llevado a cabo en todo el país, el proyecto de ley se encuentra ahora en la fase final. Antes de entrar en el procedimiento gubernamental, el proyecto de ley se pondrá a disposición del público y de las partes interesadas en el registro nacional electrónico de normas y reglamentos, donde podrán formular sus últimas observaciones y comentarios al respecto.

El texto se elaboró de acuerdo con el memorando técnico de la OIT, incluido el ámbito de la negociación colectiva y la conclusión de convenios colectivos. Me gustaría señalar que para la redacción de la ley se formó un amplio grupo de trabajo que incluía a representantes de todos los sindicatos, independientemente de su representatividad. Todos ellos, en este quinquenio, pudieron contribuir a la concepción de la ley, así como a la conformidad de las disposiciones de la nueva ley en función, por supuesto, de sus intereses. Para que este proceso se desarrollara lo mejor posible, hemos contado con la asistencia técnica de la Oficina de la OIT.

Somos conscientes de que algunas empresas públicas no actúan de conformidad con la legislación sobre relaciones laborales en lo que respecta a la negociación colectiva y, especialmente, a la protección legalmente establecida de los representantes sindicales y, en este sentido, tenemos previsto sensibilizar en mayor medida a las estructuras apropiadas de las empresas públicas y las entidades jurídicas del sector público. De acuerdo con las actividades previstas, el Gobierno planea —hasta finales de 2025— trabajar en la mejora del marco jurídico para la resolución pacífica de conflictos laborales, ya que la herramienta de autoevaluación de la OIT, diseñada para este fin, puso de relieve ciertas deficiencias en varios segmentos de esta parte de nuestra legislación. Al mismo tiempo, se prestará especial atención a la parte de los conflictos individuales, pero también a una mayor concienciación sobre las ventajas que tendrán tanto los trabajadores como los empleadores al aplicar este mecanismo, teniendo en cuenta los despidos de representantes sindicales que pueden producirse.

Asimismo, con la aprobación de la nueva ley de relaciones laborales, tenemos previsto impartir formación sobre su aplicación a los inspectores del trabajo y a los jueces, ya que los consideramos factores importantes en la protección de los derechos de negociación colectiva y en el tratamiento de la protección de los representantes sindicales. Para ello, volveremos a contar con la asistencia técnica de la OIT que pueda obtenerse.

Por último, en relación con las alegaciones del demandante, relativas a la Comisión de Representantes y su funcionamiento, el procedimiento y la información del Gobierno —de hecho, el documento— permitirán la formación de una nueva comisión de representatividad y la adopción de nuestro procedimiento haría imposible que un miembro de la comisión bloqueara el funcionamiento de esta comisión.

Miembros trabajadores - El Convenio núm. 98 está en el centro del diálogo social en la medida en que consagra el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio recuerda el principio fundamental de la necesidad de que los trabajadores gocen de una protección adecuada contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Asimismo, establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas en su constitución, funcionamiento o administración, o de sus agentes o afiliados en la misma. Sin embargo, ha llegado a nuestro conocimiento que en determinadas empresas se han observado actos de injerencia en las actividades de los sindicatos. Consistentes en incitar a determinados trabajadores y sindicalistas a afiliarse a otro sindicato en contravención del Convenio. El artículo 4 del Convenio establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando sea necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a la regulación de las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos. Macedonia del Norte ratificó el Convenio en 1991. Sin embargo, hemos de señalar varias deficiencias en Macedonia del Norte con respecto a los principios consagrados en el Convenio, lo que plantea serias dudas en cuanto a la conformidad de la legislación y la práctica en Macedonia del Norte con el Convenio. La Comisión de Expertos ha formulado en el pasado 13 observaciones al Gobierno macedonio en relación con la aplicación del Convenio, lo que indica la persistencia de los interrogantes de la Comisión de Expertos sobre la situación en el país.

La Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS), denunció un gran número de actos de discriminación antisindical en 2021. Se han registrado numerosos despidos de representantes sindicales en muchos sectores. Por ejemplo, se nos informó de injerencias por parte de la dirección de varias empresas de sectores principalmente estatales, al presionar a los trabajadores para que cambiaran de afiliación sindical, crearan un nuevo sindicato o dejaran de estar activos en un sindicato. Los directivos cuestionaban los resultados de las elecciones y se negaban a reconocer a los dirigentes autorizados por los sindicatos para representar a su organización. En ocasiones se retiraron las facilidades de pago de las cuotas sindicales, se despidió a dirigentes y miembros de la KSS o se les trasladó por la fuerza a otras regiones alejadas de sus hogares.

Los procedimientos judiciales para impugnar los despidos ilegales de dirigentes sindicales son largos y engorrosos, pero incluso cuando los tribunales fallan a favor, la aplicación de su decisión no es ágil. Sin embargo, en virtud del Convenio, los Estados Miembros tienen la obligación de adoptar medidas específicas para garantizar la protección adecuada de los trabajadores contra cualquier acto de discriminación antisindical, tanto en el momento de aceptar un empleo como en el transcurso del mismo. Incluso en el momento de la terminación de la relación laboral. Esta protección adecuada es especialmente necesaria para los sindicalistas.

Los sindicatos también informan de la no aplicación de los convenios colectivos. Los resultados de la negociación colectiva no reciben el apoyo del Gobierno, que no toma las medidas presupuestarias necesarias para aplicar estos convenios al sector público. De hecho, incumple la Ley de Salarios Mínimos. En este contexto, creemos que merece la pena señalar

que el Convenio abarca a todos los trabajadores y empresarios y a sus respectivas organizaciones, tanto en el sector privado como en el público. En una verdadera negociación colectiva sobre salarios, las partes encuentran las mejores soluciones para mitigar las consecuencias de la crisis COVID, energética y del coste de la vida.

Por último, la KSS señaló la incapacidad de la Comisión de Representatividad para pronunciarse sobre su representatividad en el sector público. Aunque la solicitud se presentó en 2018, la KSS sigue enfrentándose a la negativa del Gobierno a reconocer su representatividad en el sector público, obstruyendo así la plena participación de la KSS en el diálogo social y el derecho de sus miembros a organizarse colectivamente, en contravención del Convenio.

La observación de la Comisión de Expertos también plantea la cuestión de la cobertura de los trabajadores macedonios por la negociación colectiva. Al parecer, la tasa de cobertura es del 68,7 por ciento en el sector privado y del 31,35 por ciento en el sector público. Aunque no es la panacea, la tasa de cobertura de la negociación colectiva es un buen indicador de la calidad del sistema de negociación colectiva aplicable en el país. No podemos sino animar al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos y adopte todas las medidas útiles para aumentar la tasa de cobertura de los trabajadores por la negociación colectiva.

La Unión Europea adoptó recientemente una nueva directiva sobre el fomento de la negociación colectiva y la adecuación de los salarios mínimos. La directiva establece un objetivo de cobertura de la negociación colectiva del 80 por ciento. Por debajo de este umbral, los nuevos Estados miembros tendrán que poner en marcha un plan de acción para aumentar la cobertura de la negociación colectiva. Dado que Macedonia septentrional se encuentra actualmente en proceso de negociación de su adhesión a la Unión Europea, no podemos sino animar al Gobierno macedonio a que trabaje desde ahora para aumentar la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el país, de conformidad con la legislación europea y promover así el desarrollo de la negociación colectiva, tal como establece el artículo 4 del Convenio. Esperamos que la Unión Europea apoye los esfuerzos del Gobierno para alcanzar rápidamente el umbral del 80 por ciento de cobertura de la negociación colectiva.

La investigación ha indicado que los países con una negociación colectiva altamente coordinada, tienden a tener menos desigualdad en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente y menos huelgas y más cortas, que los países donde la negociación colectiva está menos establecida. El modelo de explotación de bajos salarios promovido por Macedonia del Norte ya ha provocado una salida masiva de trabajadores. Sin embargo, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo, promover salarios decentes y fomentar la negociación colectiva, el Gobierno pretende legalizar los entornos laborales de explotación mediante peligrosos cambios en la legislación laboral, eludiendo los mecanismos nacionales de diálogo social bajo la presión de las empresas extranjeras. Eso no es lo que se espera del país que se adhiere a las normas internacionales y europeas. Por lo tanto, no podemos sino animar al Gobierno a que siga promoviendo la negociación colectiva en el país en pleno cumplimiento del Convenio.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de Macedonia del Norte la información oral facilitada, de la que hemos tomado cumplida nota. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan el Convenio, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT. Más concretamente, creemos que este caso trata sobre el fomento esencial del diálogo social, la independencia de los interlocutores sociales y su capacidad para ejercer los derechos previstos en el Convenio sin injerencia del Estado. Es la primera vez que esta comisión debate el caso del cumplimiento del Convenio por parte de

Macedonia del Norte. Macedonia del Norte ratificó el Convenio en 1991. Desde entonces, la Comisión de Expertos ha emitido 13 observaciones. Esto indica la existencia de problemas persistentes de cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio por parte del país. Los empleadores desean destacar que el Gobierno ha recibido asistencia técnica de la OIT en relación con la adopción del nuevo proyecto de ley del trabajo y de una ley especial sobre las organizaciones de trabajadores y empleadores y la negociación colectiva. Sobre ambas la Oficina ha formulado comentarios.

Antes de ahondar en las cuestiones clave de este caso, permítanme proporcionar alguna información sobre el contexto del país. En lo que se refiere al contexto político, en Macedonia del Norte se celebraron elecciones presidenciales en la primavera de 2019 y elecciones parlamentarias anticipadas en julio de 2020, en las que el partido gobernante obtuvo una ajustada victoria sobre el principal partido de la oposición. La libertad de asociación y de reunión son derechos consagrados en la Constitución. Además, la Ley de Asociaciones y Fundaciones Ciudadanas, adoptada en 1998 y modificada en 2007 y 2009, permite a los ciudadanos constituir y afiliarse a grupos políticos o cívicos independientes.

Permítanme referirme ahora a las cuestiones clave de este caso. La Comisión de Expertos, en sus observaciones de 2022, determinó dos elementos principales de preocupación en relación con el cumplimiento del Convenio por parte de Macedonia del Norte. Estas cuestiones se refieren al cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

Los miembros empleadores desean señalar que, desde 2018, se está alimentando y desarrollando el diálogo social. Sin embargo, a pesar de los seis años de negociaciones y diálogo formal, la ley de relaciones laborales aún no está totalmente armonizada ni completada. Según la información del Gobierno, finalmente se decidió incluir en su marco las secciones relativas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a la negociación colectiva. También tomamos nota de que, según el Gobierno, está ultimándose el proceso de elaboración de dicha ley. Creemos, no obstante, que sería aconsejable que su aprobación se acelerara y concluyera sin demoras indebidas.

Pedimos al Gobierno que tenga debidamente en cuenta las observaciones formuladas por la Oficina y que la nueva ley del trabajo se desarrolle en consonancia con el Convenio. Le solicitamos además que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva en la práctica, los miembros empleadores toman nota del fuerte aumento de su tasa de cobertura entre 2019 y 2021. En particular, para el primer trimestre de 2021, la Oficina Estatal de Estadística informa que el convenio colectivo general en el sector privado cubría a casi 450 000 trabajadores, es decir, el 68,7 por ciento de los trabajadores del país. Por otra parte, el convenio colectivo general del sector público cubría a casi 205 000 asalariados, lo que corresponde al 31,3 por ciento del total de asalariados del país.

A la luz de esta información, solicitamos al Gobierno que:

- en primer lugar, indique los factores que han provocado este aumento;
- en segundo lugar, proporcionar información sobre las disposiciones que regulan la relación entre los convenios colectivos generales y específicos en los sectores privado y público, y
- en tercer lugar, que siga facilitando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluidos datos estadísticos relativos al número de convenios colectivos celebrados tanto en el sector público como en el privado y al número de trabajadores cubiertos.

Por último, tomamos nota de que, según las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno no está respondiendo a una serie de alegaciones formuladas por la KSS en 2021 relativas a:

- actos de discriminación antisindical, incluido el despido, contra representantes sindicales;
- la inaplicación de los convenios colectivos por parte del Ministerio de Educación, así como;
- la incapacidad de la Comisión de Representatividad para decidir sobre la representatividad de la KSS en el sector público.

Solicitamos al Gobierno que facilite sus comentarios sobre estas alegaciones.

Miembro trabajador, Macedonia del Norte - La aplicación del Convenio es muy problemática y está siendo atacada por el Gobierno y los miembros del Parlamento de la mayoría gobernante, ya que con las enmiendas rápidas a la legislación laboral ahora tenemos una semana laboral de 72 horas en Macedonia del Norte. La Confederación de Macedonia, como único sindicato representativo e interlocutor social nacional, no fue consultada durante la adopción de la Ley especial sobre la determinación del interés público y la designación de un socio estratégico para la ejecución del proyecto de construcción de los corredores de transporte paneuropeos VIII y X, si bien es una obligación según el convenio de la OIT sobre cláusulas de trabajo. Y también es obligación del Gobierno consultar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM) no ha sido consultada sobre las nuevas enmiendas propuestas a la Ley de Relaciones Laborales ni las conoce. Estas enmiendas fueron presentadas al Parlamento por la vía rápida, a pesar de que se lleva negociando una nueva ley de relaciones laborales desde hace más de cinco años. Durante estos cinco años de negociaciones, estas propuestas y enmiendas por la vía rápida no fueron consideradas ni mencionadas por el Gobierno.

Esto solo nos indica que todo el proceso de negociación está fracturado y no se lleva a cabo sobre bases honestas y correctas. Las opiniones de los sindicatos implicados del sector civil y de la comunidad científica del país no se respetan en absoluto con el único objetivo de satisfacer a un consorcio extranjero para que determine no solo a los trabajadores sino a todo el Estado. Queremos informarles que el año pasado la SSM junto con el sindicato SJB de la construcción lanzaron una iniciativa con respecto a las disposiciones de 72 horas semanales en este momento. Para la construcción del corredor VIII esta disposición fue declarada inconstitucional e ilegal por el Tribunal Constitucional de Macedonia.

El artículo 12 de la ley sobre la determinación del interés público en la designación de un socio estratégico para la ejecución de los proyectos de construcción del corredor de infraestructuras VIII fue denegado por el Tribunal Constitucional. La SSM y el SJB presentaron una solicitud de enmienda al Ministro del Parlamento que rechazó tales enmiendas. Estas eran extremadamente injustas para los trabajadores y un cierto grupo de parlamentarios, preocupados por la decisión del Tribunal Constitucional y con el fin de eludir la posición de este, propusieron modificar una de disposición de la Ley de Relaciones Laborales por la cual los trabajadores ahora trabajarán 72 horas en promedio por semana, lo que es un aumento del 50 por ciento en el tiempo de trabajo con horas extraordinarias en comparación con la ley actual de horas de trabajo de 40 horas por semana, 8 horas al día. Esto desacredita la Constitución, las leyes, los convenios colectivos, las decisiones del Tribunal Constitucional, las normas internacionales del trabajo, el convenio sobre el tiempo de trabajo, las directivas de la Unión Europea y otros documentos internacionales y viola directamente los horarios de trabajo decentes y los empleos decentes como uno de los mayores beneficios de nuestra civilización. Al mismo tiempo, aprovechamos la oportunidad para informarle de que el Tribunal

Constitucional llegó a la decisión núm. N4/2022. No inició un procedimiento por violación de la constitucionalidad de la ley, enmiendas y suplementos de las relaciones laborales mundiales.

En relación con la iniciativa de los sindicatos y la Cámara de Comercio de Macedonia del Norte relativa a hacer del domingo no laborable, un derecho de los trabajadores a partir de enero de 2022, el Tribunal Constitucional decidió que la Ley de Relaciones Laborales prescribe una solución favorable con un impacto significativo en la posición material y social en su realización de los derechos de los trabajadores.

En relación con los días no hábiles de la semana y las compensaciones por trabajo en domingos y festivos, el Gobierno y los diputados quieren complacer a un consorcio patronal extranjero por interés empresarial en contra de la vida y la salud de los trabajadores, lo que para los sindicatos es ilógico, inhumano y totalmente carente de principios además de contrario a los intereses de los trabajadores. Señalamos al Gobierno y a los diputados que el 1.º de mayo recuerda también como muestra de respeto las víctimas de la huelga que tuvo lugar del 1.º al 4 de mayo de 1886 en Chicago y que se organizó para introducir la jornada laboral de ocho horas. Con las propuestas de enmiendas y suplementos a la Ley de Relaciones Laborales, tras un breve procedimiento sin diálogo social, sin consulta, un pequeño grupo de diputados consiguió pisotear los derechos fundamentales a una jornada laboral digna y a un trabajo decente que se remontaban a 1886, haciendo retroceder a los trabajadores macedonios 157 años.

En nombre de la solidaridad y la humanidad, no debemos permitir que prosperen estas enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales. Esta disposición inhumana se cobrará vidas humanas y no nos sobran vidas. También es contraria a nuestra Constitución, porque según ella los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos a días de descanso diarios, semanales y anuales, ya que se trata de un derecho constitucional fundamental del que deben disfrutar los trabajadores.

Para poner sal en una herida abierta, estas enmiendas a la legislación laboral se aprobaron en el Parlamento por la vía rápida y el Gobierno colocó una bandera de la Unión Europea en las enmiendas de la ley para garantizar su aprobación, a pesar de que la Comisión Europea y la delegación de la Unión Europea en Macedonia del Norte criticaron abiertamente al Gobierno y se opusieron a que la bandera de la Unión Europea figurara en las enmiendas porque no hay valores europeos en las disposiciones de la ley.

No debemos permitir que nadie juegue con la vida y la salud de los trabajadores, por lo que la SSM y el sindicato SJB de la construcción utilizarán todos los mecanismos a su alcance para preservar un tiempo de trabajo decente, que es un pilar de los derechos de los trabajadores que tiene que aplicarse a los trabajadores de Macedonia del Norte como se aplica a los trabajadores de la Unión Europea.

Al mismo tiempo el Gobierno y el Ministerio de Trabajo promulgaron la normativa que prohíbe la firma de convenios colectivos con el sector público sin el consentimiento exclusivo por escrito del Ministro de Finanzas. Esto es contrario a lo dispuesto en la legislación laboral, la Constitución de Macedonia del Norte y los convenios de la OIT promulgados en el país.

En cuanto a los acuerdos salariales a través del convenio colectivo estamos en negociaciones abiertas desde hace cuatro años para encontrar un nuevo convenio colectivo para los trabajadores del sector público y mientras estamos negociando el Gobierno aumentó el salario de todos los funcionarios públicos del país en un 78 por ciento o para ser precisos

más de 1 000 euros al mes por funcionario público y todavía se negaron a aumentar los salarios de los trabajadores del sector público.

Como ya señalaron los miembros trabajadores en sus declaraciones de apertura, nos enfrentamos a un éxodo de trabajadores del sector público en dirección al sector privado y a los países de la Unión Europea.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajadora, Alemania** - Con una clara sensación de inquietud, hemos estado siguiendo una serie de acontecimientos que han tenido lugar recientemente en Macedonia del Norte, entre ellos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En su informe, la Comisión de Expertos pide, con razón, que la nueva ley del trabajo se adapte al Convenio y consagre estos derechos. Tras cinco años sin avances significativos en el proceso de reforma, a finales del mes pasado, de repente, se introdujeron profundos cambios en la legislación laboral, que iban en la dirección equivocada y nos han causado gran preocupación.

El 25 de mayo de 2023, el Parlamento aprobó una enmienda legislativa que permitía excepciones a la legislación nacional sobre el tiempo máximo de trabajo. En la medida en que no afectaba al interés nacional, no se establecía ninguna otra definición. El calendario y el carácter precipitado de esta reforma hacen pensar que se trata de acelerar la finalización del proyecto de autopista por parte de una empresa conjunta turco-estadounidense. Estos proyectos de construcción son un elemento clave en la planificación de la comunidad de transportes entre la Unión Europea y los países de los Balcanes occidentales. El proyecto de infraestructuras de Macedonia del Norte pretende acercar las regiones situadas entre el Mar Negro y el Adriático.

Durante el proceso legislativo, los sindicatos no participaron sustancialmente. El Gobierno ha eludido el bien establecido sistema de diálogo social tripartito, a través del Consejo Económico y Social. Esto es aún más grave debido a la injerencia fundamental en la legislación laboral. La nueva legislación haría posible en teoría una semana laboral de 72 horas, que afecta a los trabajadores del sector de la construcción. Esto pondría en entredicho la jornada laboral de ocho horas, que tiene 170 años de antigüedad. También vemos que la Unión Europea tiene una responsabilidad aquí con estos proyectos de infraestructura. Deben garantizar una participación sindical justa. Estos proyectos no deben, bajo ninguna circunstancia, conducir a un debilitamiento de las leyes laborales fundamentales.

En el caso que nos ocupa, vemos las consecuencias de la omnipresente escasez de mano de obra cualificada. En Macedonia del Norte faltan cada año 10 000 trabajadores cualificados. Esto tiene que ver con la emigración a gran escala a los Estados miembros de la Unión Europea y las condiciones de trabajo insatisfactorias se señalan a menudo como una razón para la emigración. El debilitamiento de las normas sobre la jornada laboral máxima representa también un nuevo debilitamiento de la legislación laboral.

Además, la Unión Europea y sus Estados miembros, así como Macedonia del Norte, tienen el deber de desarrollar una política de mano de obra socialmente responsable. Apoyamos plenamente a los sindicatos de Macedonia del Norte para que puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

Miembro trabajadora, Bélgica - Como representante de los trabajadores de un país en el que coexisten diferentes organizaciones sindicales, me gustaría expresar mi preocupación por los actos de discriminación sindical por parte de los funcionarios público y de las instituciones públicas en Macedonia del Norte, que incumplen el Convenio.

La solicitud de representación de la KSS sigue pendiente ante las autoridades desde hace varios años. De hecho, la demanda de la KSS ha sido rechazada. El sindicato se ha negado a participar plenamente en el diálogo social nacional, se le ha impedido participar en el proceso de elaboración de la política económica y social, y se le ha privado de la posibilidad de representar sus intereses y promover los derechos de sus afiliados en los órganos tripartitos nacionales.

Además, está claramente demostrado que la dirección de un cierto número de empresas, la mayoría públicas, ha presionado a los trabajadores para que cambien de afiliación sindical, constituyan un nuevo sindicato o pongan fin a su actividad en un sindicato. Los directivos han cuestionado los resultados de las elecciones. Se han negado a reconocer a los dirigentes autorizados por los sindicatos para representar a sus organizaciones. En ocasiones se han suprimido las facilidades de pago de las cotizaciones sindicales. Algunos dirigentes o afiliados de la KSS han sido despedidos o trasladados a otras regiones lejos de sus domicilios. Estas medidas han provocado una reducción masiva del número de afiliados de la KSS.

Es muy preocupante que esto se produzca con la bendición del Gobierno, ya que afecta principalmente a las empresas públicas. La comunicación de la KSS a la Comisión de Expertos contiene ejemplos muy claros de todas estas cuestiones.

Esperamos del Gobierno que cree las condiciones para la libre elección de los trabajadores de ser o no ser miembros de un sindicato o de otro, sin ejercer presión, sin establecer condiciones preferentes. Asimismo, esperamos que los casos de injerencia y discriminación sean objeto de investigaciones apropiadas y que las sanciones impuestas a quienes cometan dichas injerencias permitan disuadir de tales comportamientos en el sector público o privado. Por último, esperamos del Gobierno que no obstaculice la participación de la KSS en el diálogo social nacional mediante la manipulación de los procedimientos para la certificación de su representatividad.

Representante gubernamental - Tengo algunas explicaciones adicionales sobre el procedimiento de certificación de la representatividad de la KSS. De hecho, la Comisión se ha pronunciado de acuerdo con el procedimiento de determinación de los sindicatos representativos para el territorio nacional de Macedonia, incluido el sector público. Según la decisión de diciembre de 2021, la SSM, que es una federación de sindicatos, obtuvo la representatividad en el territorio de Macedonia para el sector público, una certificación que anteriormente ostentaba la KSS, que perdió la suya el mismo año en que presentaron sus alegaciones. Podrán presentar una nueva solicitud cuando sea el momento para ello de acuerdo con la ley. Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales solo afectan al trabajo en proyectos de importancia estratégica nacional establecidos por ley. Las excepciones al marco legal establecido para la jornada laboral completa o semanal o las horas extraordinarias, que están permitidas, son solo para los proyectos de importancia estratégica y nacional que hayan sido aprobados por ley. Esto significa que estas disposiciones no podrían estar en vigor cuando esto no esté confirmado por la ley, que usted debe estar de acuerdo en que es realmente más difícil de hacer solo en cualquier caso. El trabajo de más de 40 horas semanales se considera como horas extraordinarias con el consentimiento obligatorio del trabajador y respetando las disposiciones de descanso diario y semanal según la ley.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen a los distintos oradores que han tomado la palabra, en particular al Gobierno de Macedonia del Norte, las intervenciones y la información detallada que han facilitado. Los miembros empleadores reiteran la importancia de que los Estados cumplan el Convenio, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT.

A la luz de la discusión de hoy, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno que, en primer lugar, proporcione información sobre cualquier avance en la nueva ley de relaciones laborales; en segundo lugar, indicar los factores que han llevado al aumento de la cobertura de la negociación colectiva entre 2019 y 2021, y en tercer lugar, que proporcione información sobre las disposiciones que regulan la relación entre los convenios colectivos generales y específicos en el sector privado y público. Por último, el Gobierno debería proporcionar más comentarios en cuanto a las alegaciones sobre actos de discriminación antisindical, la no-aplicación de los convenios colectivos por parte del Ministerio de Educación y la incapacidad de la Comisión de Representatividad para decidir sobre la representatividad de la KSS en el sector público.

Miembros trabajadores - En primer lugar, quisiera agradecer al Gobierno de Macedonia del Norte la información facilitada. También me gustaría expresar mi agradecimiento por el hecho de que el representante de los trabajadores de Macedonia del Norte estuviera allí para tomar la palabra y, lamentamos el hecho de que ningún empresario de Macedonia del Norte haya tenido la oportunidad de informar a la Comisión sobre sus respectivos puntos de vista.

La situación en Macedonia del Norte sigue preocupando a los miembros trabajadores. Sigue habiendo muchos indicios de infracciones graves del Convenio. La KSS ha denunciado numerosos actos de discriminación antisindical. En respuesta a estas deficiencias, el Gobierno deberá velar por que los trabajadores estén adecuadamente protegidos contra todo acto de discriminación dirigido a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores. También es útil recordar al Gobierno que debe garantizar la aplicación de procedimientos rápidos y eficaces, así como sanciones efectivas y suficientemente disuasorias que garanticen la aplicación práctica de las protecciones previstas contra los actos de discriminación antisindical.

Hemos recibido informes sobre injerencias en la organización de los sindicatos. Es importante que el Gobierno garantice que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia de unos y otros, o de sus agentes o miembros, en el funcionamiento o la administración de sus establecimientos.

Pedimos al Gobierno que proporcione toda la información pertinente a la Comisión de Expertos sobre las disposiciones relativas a la organización de trabajadores y empleadores, así como a la negociación colectiva, que se han incluido en la nueva Ley de Relaciones Laborales, y que indique en qué medida estas disposiciones han resuelto las deficiencias debatidas y el estado de esta legislación, así como de cualquier otro acto jurídico que no estuviera a disposición de la OIT. También invitamos al Gobierno a promover activamente los resultados de la negociación colectiva respetando los acuerdos alcanzados entre los interlocutores sociales tanto en el sector privado como en el público y adoptando todas las medidas necesarias para aplicar los resultados de la negociación colectiva. Asimismo, el Gobierno debe velar por que se activen lo antes posible los procedimientos de reconocimiento de la representatividad de la KSS en el sector público de conformidad con la legislación nacional, a fin de asegurar la plena participación del KSS como en el diálogo social y garantizar el derecho de sus miembros a organizarse colectivamente.

Invitamos asimismo al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para promover la negociación colectiva en el país, en particular mediante la adopción de medidas que aumenten aún más la tasa de cobertura de los trabajadores por la negociación colectiva. Invitamos asimismo al Gobierno a comunicar a la Comisión de Expertos los factores que han conducido al aumento de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como información sobre las

disposiciones que regulan la relación entre los convenios colectivos generales y específicos en los sectores privado y público.

Asimismo, invitamos al Gobierno a que continúe proporcionando a la Comisión de Expertos información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluyendo datos estadísticos sobre el número de convenios colectivos concluidos en los sectores público y privado y el número de trabajadores cubiertos.

Y por último, con el fin de poner en práctica todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno de Macedonia del Norte a recurrir a la asistencia técnica de la OIT y a aceptar una misión de contactos directos para dar pleno efecto a estas recomendaciones.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de los múltiples actos de discriminación antisindical denunciados en el país.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- **velar por que los trabajadores disfruten de los derechos que les confiere el Convenio y estén protegidos contra los actos de discriminación antisindical;**
- **garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada frente a todo acto externo de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración;**
- **velar por que la legislación vigente y futura se ajuste al Convenio; respetar los convenios colectivos celebrados entre los interlocutores sociales, tanto en el sector público como en el privado, y adoptar las medidas adecuadas para aplicarlos;**
- **asegurar el buen funcionamiento de la Comisión de representatividad para que los procedimientos de reconocimiento de la Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS) en el sector público se activen lo antes posible de conformidad con la legislación nacional. Todo ello con el fin de velar por la plena participación de la KSS en el diálogo social y garantizar el derecho de sus miembros a organizarse colectivamente;**
- **comunicar a la Comisión de Expertos cuáles son los factores que han conducido al aumento de la tasa de cobertura de la negociación colectiva e información sobre las disposiciones que regulan la relación entre los convenios colectivos generales y específicos en los sectores público y privado, y**
- **seguir facilitando a la Comisión de Expertos información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluida información estadística sobre el número de convenios colectivos celebrados en los sectores público y privado y el número de trabajadores cubiertos.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica, de sus obligaciones en virtud del Convenio.

La Comisión invita al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos para asistir mejor al Gobierno y a los interlocutores sociales en la aplicación de estas recomendaciones.

Madagascar (ratificación: 1960)

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

Discusión para la Comisión

Presidente - El tercer caso que debatiremos hoy en nuestro orden del día se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte de Madagascar. Para este caso tenemos 13 oradores inscritos, lo que significa que el tiempo de uso de la palabra será el previsto y no se reducirá.

Representante gubernamental - El Gobierno ha tomado nota de todas las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en 2022, y vamos a ofrecer algunas explicaciones en relación con estas observaciones relativas al Convenio núm. 87, ratificado por Madagascar en 1960.

En cuanto a las observaciones de la Alianza Randrana Sendikaly, que alegan la detención y la condena a doce meses de prisión de uno de sus miembros perteneciente al sindicato Sindicalismo y Vida de las Sociedades (SVS Etoile), el Gobierno desea aportar las siguientes precisiones.

La empresa que empleaba al representante sindical presentó una denuncia por desviación de propósito e invasión de la intimidad. Este caso no llegó al Ministerio de Trabajo y Leyes Sociales, sino que la empresa presentó inmediatamente una denuncia ante el Juzgado Penal de Madagascar, y al final del juicio se dictó una resolución judicial sobre los cargos de desviación de propósito e invasión de la intimidad. El Ministerio de Trabajo no podía interferir en esta decisión del Juzgado Penal de Madagascar.

No obstante, nos gustaría señalar que las investigaciones que llevamos a cabo a raíz de esta pregunta de la Comisión indicaron que el representante sindical había realizado una publicación pública en Facebook, y no una dirigida únicamente a los miembros del sindicato, sobre la información relativa a una reunión que la empresa había mantenido con el personal y los representantes sindicales. Hasta aquí en cuanto a la primera observación de la Comisión de Expertos.

En cuanto al Sindicato Autónomo de Inspectores del Trabajo (SAIT), los inspectores del trabajo y su sindicato han mantenido conversaciones con el Gobierno. El Gobierno ha puesto a disposición de los inspectores del trabajo cuatro vehículos para que puedan desempeñar sus funciones. Actualmente estamos en proceso de equipar a las inspecciones del trabajo con seis vehículos adicionales y, en los últimos tres años, se han construido nueve edificios para las inspecciones del trabajo con el fin de que los inspectores puedan llevar a cabo su labor.

El Gobierno también se ha comprometido a pagar el equivalente a unos 100 euros a cada inspector del trabajo, con el fin de avanzar en la mejora de los salarios de los inspectores del trabajo y de sus condiciones laborales. Esta asignación aún no se ha abonado, pero se espera que pronto sea posible pagar a los inspectores del trabajo el equivalente a esta suma.

Con respecto a la tercera observación relativa a la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA), el Gobierno ha realizado grandes esfuerzos para garantizar que los sindicatos puedan ahora ejercer sus derechos.

Respecto de la representatividad: en cuanto al artículo 3 sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores, estamos preparando el decreto sobre la representatividad. Este decreto está en proceso de publicación y se publicará probablemente en junio de 2023. Ya mantuvimos una reunión con todos los sindicatos que operan en Madagascar la semana pasada, por lo que estamos a la espera de la publicación de este decreto sobre la representatividad.

Por lo que respecta al sector marítimo, y en particular a los trabajadores regidos por el Código Marítimo, cabe señalar que Madagascar acaba de ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). El Presidente de la República acudirá aquí la semana próxima para depositar el documento de ratificación de este convenio, que fue adoptado la semana pasada por la Asamblea Nacional y el Senado.

En relación con la última observación de la Comisión de Expertos sobre el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa, nos gustaría informar a la Comisión de que el Gobierno y los interlocutores sociales están trabajando actualmente en la reforma del Código del Trabajo. Esta reforma del Código ha requerido varias consultas. Desde hace más de dos años, hemos consultado y trabajado con el Consejo Nacional del Trabajo para lograr esta reforma del Código, que ha sido presentada al Gobierno. Ahora estamos esperando la aprobación del Gobierno para poder presentar el texto a la Asamblea Nacional y al Senado.

Estos son, pues, los primeros comentarios y observaciones del Gobierno sobre las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en 2022.

Miembros trabajadores - Debátimos hoy el caso de Madagascar para arrojar luz sobre una situación extremadamente preocupante. De hecho, quiero indicar que el Grupo de los Trabajadores lamenta que el debate se desarrolle en ausencia de un delegado de los trabajadores.

A pesar de las observaciones anteriores que la Comisión de Expertos dirigió al Gobierno, este aún no ha actuado en consecuencia. Se trata de las observaciones relativas a las quejas del SAIT, en las que se alega la vulneración del derecho de los sindicatos de organizar sus actividades.

Observamos que el Gobierno sigue sin especificar cómo garantiza el derecho de los sindicatos de organizar su administración y sus actividades. Es cierto que afirma que su legislación protege la libertad sindical. Sin embargo, nos parece que la conformidad con el Convenio debe reflejarse en la legislación, pero también en la práctica. A la vista de las quejas y dificultades que seguimos observando, tenemos que decir que esto dista mucho de ser así, especialmente en lo que respecta al derecho de la gente de mar de constituir sindicatos y de afiliarse a estos.

Asimismo, me gustaría mencionar la situación relativa a las elecciones de delegados de personal. Las disposiciones legales para organizarlas existen, pero no surten efecto. El Gobierno indicó a los expertos que «determinados factores» impiden organizarlas. Lo que es más grave aún es que las organizaciones sindicales, y más concretamente la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA), se enfrentan a las decisiones del Ministerio de Trabajo, que modificó unilateralmente los nombres de sus representantes en

diversos organismos. Esta actitud demuestra un profundo desprecio por la independencia y la autonomía de las organizaciones sindicales que el Gobierno dice defender.

También debemos mencionar la existencia de un procedimiento de arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto colectivo. Tomamos nota con estupor de la explicación dada por el Gobierno, que se recoge en el Informe de la Comisión de Expertos. Este se limita a señalar que los conflictos y las huelgas causan problemas a la sociedad, los trabajadores y la economía. No parece darse cuenta de que los conflictos y las discrepancias son inherentes al funcionamiento de las sociedades. Tampoco parece ser consciente de que poner fin arbitrariamente a estos conflictos es la mejor manera de avivarlos y hacer que resurjan con mayor intensidad.

Permítanme ahora referirme a lo que consideramos el golpe más brutal que el Gobierno ha asestado a la libertad sindical en su país. El 28 de agosto de 2022, el sindicalista Sr. Sento fue condenado a doce meses de cárcel. ¿Por qué delito? ¿Qué hizo para merecer semejante castigo? Se le acusó de vulnerar la confidencialidad de una reunión y de incitar a los trabajadores a causar disturbios. En concreto, el Sr. Sento informó a sus compañeros a través de las redes sociales sobre diversos asuntos sindicales que se estaban debatiendo con la dirección. Entre ellos figuraban las elecciones sindicales, la necesidad de que el Comité de Alimentación planteara su preocupación por la mala calidad de los alimentos tras la publicación de informes sobre productos caducados, la formación de los trabajadores sobre la función de la inspección del trabajo y la necesidad de que los empleadores aprobaran y no denegaran los derechos de los trabajadores a vacaciones, días libres y licencias por enfermedad, amparados por la legislación laboral.

No pedimos al Ministerio de Trabajo que interfiera en los procedimientos penales, sino que garantice, como Gobierno, que no se penalicen las actividades sindicales. Se piense lo que se piense de las reivindicaciones de los trabajadores, se consideren aceptables o no, lo decente es defender el derecho del Sr. Sento a ejercer su libertad sindical. Es inaceptable que alguien acabe en prisión por cargos inventados cuyo único objetivo es pisotear el ejercicio de un derecho fundamental.

Miembros empleadores - A modo de información, Madagascar ratificó el Convenio en 1960, como hemos oído. Aunque nunca se ha debatido en la Comisión la aplicación de este convenio por parte de Madagascar, la Comisión de Expertos ha formulado hasta 18 observaciones al respecto desde 1991.

En el plano político, desde que se independizó de Francia en 1960, Madagascar ha sufrido repetidos episodios de inestabilidad política, como golpes de Estado, disturbios violentos y elecciones controvertidas. El golpe más reciente, en 2009, condujo a cinco años de estancamiento político, condena internacional y sanciones económicas. Tras una década de turbulencias políticas, un nuevo Presidente asumió el poder en enero de 2019.

En el ámbito económico, tras experimentar una de las peores recesiones de su historia, debido a la pandemia de COVID-19, la economía de Madagascar se fue recuperando lentamente en 2021 y 2022. La fragilidad del país se vio agravada por múltiples alteraciones climáticas, así como por las presiones inflacionistas vinculadas a la agresión contra Ucrania.

Entrando en el meollo de la discusión en esta comisión, la Comisión de Expertos identificó en esencia cuatro cuestiones principales: supuestos actos antisindicales en el sector marítimo; el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a estos de la gente de mar; problemas relacionados con la representatividad de las organizaciones de trabajadores, y asuntos relativos al arbitraje obligatorio y la requisa de trabajadores en huelga.

En cuanto a la primera de estas cuestiones, los miembros empleadores desean recordar que la Comisión de Expertos instó anteriormente al Gobierno a garantizar que se realizara lo antes posible una investigación independiente sobre los actos antisindicales en el sector marítimo. En su observación de 2022, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno solo había hecho una breve referencia a la mencionada investigación, mientras que había indicado que el Ministerio de Transportes y de Meteorología estaba organizando una reunión con el Sindicato General Marítimo de Madagascar para abordar el conflicto entre el sindicato y las empresas del sector marítimo. A este respecto, los miembros empleadores desean solicitar al Gobierno que aclare si la reunión con el sindicato ha tenido lugar y, en caso afirmativo, que proporcione información detallada sobre su resultado, así como acerca del resultado de toda reunión relativa a alegatos sobre actos antisindicales en este sector.

En cuanto a la segunda cuestión, tomamos nota de que, según las indicaciones del Gobierno, en la elaboración del proyecto de Código Marítimo se tuvieron en cuenta los derechos y libertades fundamentales de la gente de mar. A este respecto, los miembros empleadores desearían preguntarle al Gobierno si el Código Marítimo ha sido aprobado entretanto y, en tal caso, si contiene disposiciones específicas que prevean el derecho de la gente de mar de constituir sindicatos y afiliarse a estos. Solicitamos además al Gobierno que transmita un ejemplar del Código Marítimo en caso de que haya sido aprobado.

En lo relativo a la tercera cuestión, los miembros empleadores toman nota de la indicación del Gobierno según la cual corresponde a los trabajadores organizar las elecciones de los representantes del personal y transmitir los resultados al Ministerio de Trabajo y Leyes Sociales. Solicitamos al Gobierno que proporcione información más específica sobre el tipo de factores que han impedido la celebración de elecciones de representantes del personal desde 2015 y que señale si estos factores se han superado desde entonces.

Además, tomamos nota de los alegatos de la FISEMA, según los cuales, al nombrar a los representantes de los trabajadores en los consejos de administración y comités de gestión de tres instituciones del ámbito de la seguridad social y la salud, el Ministerio de Trabajo modificó unilateralmente los nombres de los representantes que debían formar parte de dichos consejos y comités. Pedimos al Gobierno que formule sus comentarios sobre los alegatos del sindicato.

Por lo que se refiere a la cuarta y última cuestión, que se refiere a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre las disposiciones del Código del Trabajo que prevén el arbitraje obligatorio y la requisa de trabajadores en huelga en caso de perturbación del orden público, los miembros empleadores desean señalar que esto se refiere al derecho de huelga y, por lo tanto, queda fuera del ámbito de aplicación del Convenio. Así, los miembros empleadores no comentarán este punto y, de acuerdo con la práctica actual, no se tratará en las conclusiones del caso. Con esto concluye nuestra intervención sobre Madagascar. Estamos deseosos de escuchar las opiniones de los demás participantes.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración: **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova y Montenegro**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el derecho de sindicación y la libertad sindical. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollar, promover y controlar la

efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus socios de África Oriental y Meridional, entre los que se encuentra Madagascar, están negociando actualmente la profundización del Acuerdo de Asociación Económica existente. Dados los resultados positivos generados por el acuerdo actual, los socios han declarado su disposición a ir más allá del comercio de bienes, hacia un acuerdo más completo. Esperamos que el Gobierno armonice urgentemente su legislación y su práctica con el Convenio, antes de que se ratifique y aplique el Acuerdo de Asociación Económica profundizado. La Unión Europea sigue abierta a un genuino diálogo basado en el respeto mutuo sobre estos y otros temas de interés.

Estamos profundamente preocupados por una serie de desafíos a la situación de los derechos humanos en Madagascar, que implican un nuevo empeoramiento de los derechos laborales, incluida la alegación de encarcelamiento de un dirigente sindical por participar en actividades sindicales. Nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que presente sus comentarios sobre esta gravísima alegación y adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer libremente el derecho de sindicación. Además, tomamos nota de que el Gobierno aún no ha respondido a las observaciones del SAIT, de 2021, en las que se alega la violación del derecho de los sindicatos de organizar sus actividades. Instamos al Gobierno a que lo haga sin más demora.

Además, seguimos apoyando el llamamiento de la Comisión para que el Gobierno lleve a cabo una investigación independiente sobre los actos antisindicales en el sector marítimo. Se requieren aclaraciones sobre si ha concluido la reunión con el Ministerio de Transportes y el Sindicato General Marítimo de Madagascar (SYGMMA), y sobre su posible resultado. También se requieren más aclaraciones sobre el nuevo Código Marítimo que se va a adoptar y si contiene disposiciones específicas que establezcan el derecho de la gente de mar a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos.

Observamos violaciones del artículo 3 del Convenio y estamos profundamente preocupados por la grave acusación de injerencia de las autoridades públicas en el nombramiento de representantes en los consejos y comités de las organizaciones de interlocutores sociales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a elegir a sus representantes con total libertad, incluida la organización de sus administraciones. La Unión Europea y sus Estados miembros piden al Gobierno que facilite información completa sobre las alegaciones y las resoluciones del Consejo de Estado.

Compartimos plenamente el llamamiento de la Comisión de Expertos en relación con la responsabilidad del Gobierno de garantizar que se respeten, tanto en la legislación como en la práctica, los derechos previstos en el Convenio. Además, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del Código del Trabajo y su decreto de aplicación. Para armonizar la legislación nacional con las disposiciones del Convenio, instamos al Gobierno a que recurra, lo antes posible, a la asistencia técnica de la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán siguiendo de cerca la situación. Recordamos la importancia del apoyo de la OIT, incluida la asistencia técnica, para facilitar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados y la promoción del tripartismo.

Miembro trabajador, Botswana - Como trabajadores de Botswana, nos adherimos a las libertades previstas en el Convenio, con pleno reconocimiento de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tendrán derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes con total libertad, a organizar su administración y sus actividades

y a formular sus programas. El goce de estos derechos y libertades fundamentales es inalcanzable si no se garantiza que las autoridades públicas se abstengan de toda injerencia que restrinja estos derechos o impida su ejercicio legítimo.

En consecuencia, hemos observado con preocupación el incumplimiento injustificado del registro y reconocimiento de los sindicatos en Madagascar, con la intención deliberada de impedir el goce de los principios del Convenio por parte de los sindicatos y, por extensión, de los trabajadores de Madagascar. Por supuesto, la armonía laboral corre peligro cuando se niega y socava la libertad sindical.

Las normas de la OIT establecen que la legislación nacional no debe ser tal que menoscabe, ni se aplique de suerte que menoscabe, las garantías previstas en las normas internacionales aplicables, e instamos al Gobierno a que se cumplan plenamente las normas de la OIT.

En 2018, Botswana compareció ante y una de las violaciones incluidas fue el no reconocimiento de los sindicatos. Desde entonces, el país se ha comprometido con las federaciones y las organizaciones de empleadores a armonizar sus leyes con las normas de la OIT, ya que la violación de las libertades fundamentales es una grave acusación contra los derechos de los trabajadores y, de hecho, contra las credenciales democráticas de cualquier país. Instaremos al Gobierno de Madagascar a que tome prestada una hoja de Botswana para la práctica dentro del mecanismo africano de examen *inter pares*.

La Comisión de Expertos ha expresado su preocupación por este caso y ha instado con pericia al Gobierno a que cumpla las disposiciones del Convenio. Suscribimos plenamente el llamamiento de la Comisión e instamos al Gobierno a su total cumplimiento, sin ninguna demora indebida.

Reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno para que asegure la conformidad con las normas laborales de la OIT, a efectos de garantizar el goce de la libertad sindical por parte de los trabajadores. Esto también debería hacerse en la práctica mediante el registro y el reconocimiento de los sindicatos afectados.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Es necesario que el Gobierno de Madagascar comprenda todo lo relacionado con su ratificación del Convenio. Planteamos esta cuestión dado que el Gobierno de Madagascar continúa interfiriendo en los asuntos de los sindicatos y quiere dictar cómo deben gestionar sus asuntos y quién debe representarlos en los órganos estatutarios del país.

La Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones de los sindicatos de que, en 2019, al designar a los representantes de los trabajadores en los consejos de administración y los comités de gestión de la Caja Nacional de Previsión Social, la Organización Sanitaria Interempresarial de Antananarivo y la Asociación Médica Interempresarial de Antananarivo, el Ministerio de Trabajo y Leyes Sociales modificó unilateralmente los nombres de los representantes que debían formar parte de dichos consejos y comités. La FISEMA impugnó con éxito la injerencia en el Consejo de Estado, que dictó tres sentencias a su favor en 2021 y 2022, pero el Gobierno se mantuvo inflexible.

El derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes está protegido por este convenio y no puede decirse que exista si dicho derecho no se respeta plenamente en la legislación y en la práctica, no como mero escaparate, sino como principio fundamental.

Los sindicatos eligen o nombran a sus dirigentes para que ocupen puestos estratégicos en la defensa de los derechos de sus afiliados. Esto está en consonancia con los estatutos de

los sindicatos. Los trabajadores tienen derecho a elegir y colocar a sus representantes en puestos estratégicos en función de las necesidades de los sindicatos y siguiendo sus procesos internos. El Gobierno no debe inmiscuirse en estos asuntos. Si hay algún problema con las personas designadas, el Gobierno debe colaborar con los sindicatos afectados en lugar de imponer a sus propios representantes.

En Sudáfrica tenemos una estructura tripartita llamada Nedlac (Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra). Todas las federaciones sindicales tienen un escaño en esta estructura, y quienes se sientan allí son designados por sus respectivas organizaciones. Algunos dirigentes sindicales son designados para formar parte de los consejos de las entidades paraestatales y las empresas sin que el Gobierno interfiera en quién debe formar parte de qué consejo o empresa. Es prerrogativa del sindicato elegir o designar a un dirigente para que actúe en interés de dicho sindicato.

Invito al Gobierno y a sus interlocutores sociales a visitar la República de Sudáfrica para conocer cómo gestionamos nuestro diálogo social. Nuestro Gobierno no interfiere en los nombramientos de dirigentes sindicales para formar parte de los consejos de las entidades paraestatales y otros organismos en los que debemos participar.

Miembro trabajadora, España - Tomamos nota del Informe de la Comisión de Expertos que solicita al Gobierno de Madagascar que modifique las secciones 220 y 225 del Código del Trabajo, que establecen que si la mediación fracasa, el conflicto colectivo es remitido por el Ministerio de Trabajo a un proceso de arbitraje y que el laudo arbitral pone fin al conflicto y a la huelga. El artículo 228 del Código del Trabajo prevé la posibilidad de interrumpir a los trabajadores en huelga en caso de alteración del orden público. La Comisión tomó nota con pesar de que la respuesta del Gobierno se limitaba a indicar que los conflictos y las huelgas prolongados causan dificultades a la sociedad, a los trabajadores y a la economía. La respuesta del Gobierno demuestra que no se quiere cumplir el Convenio en lo que respecta al derecho de huelga. El derecho de huelga es el único poder de que disponen los trabajadores y las trabajadoras para defender sus intereses. El Comité de Libertad Sindical declaró que la huelga es un derecho y estableció el principio básico que subyace a este derecho como el principal medio por el que los trabajadores y sus asociaciones pueden promover y defender legítimamente sus intereses económicos y sociales. En Madagascar se está privando unilateralmente de este derecho mediante el arbitraje obligatorio. Esto es contrario al Convenio. Según los principios, el derecho de huelga solo puede restringirse o prohibirse en el caso de funcionarios públicos que ejerzan su autoridad en nombre del Estado, en servicios esenciales en el sentido estricto del término, o en situaciones de crisis nacional aguda. En tales situaciones, los empleados pueden verse obligados a acudir al arbitraje obligatorio. Reiteramos el principio de que el arbitraje debe ser voluntario. Si no hay acuerdo para recurrir al arbitraje, los trabajadores deben ejercer su derecho a la huelga sin interferencias de los empleadores ni del Gobierno. Observamos también que la Constitución de Madagascar prevé el derecho de huelga en el artículo 33. Establece que «el derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores» y dispone que «el derecho de huelga se reconoce sin perjuicio de la continuidad del servicio público o de los intereses fundamentales de la nación». Esta es de por sí otra fuente de problemas. Esta redacción es demasiado laxa y debe concretarse.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - En nombre de la ICM y en solidaridad con el dirigente sindical Sr. Sento, que fue detenido y condenado a una pena de doce meses de prisión, hago esta intervención en relación con la aplicación del Convenio por el Gobierno de Madagascar.

La libertad sindical es un derecho, no un delito, y sin embargo se encarcela a dirigentes sindicales por ejercer ese derecho. La detención del Sr. Sento es un ejemplo de la preocupante tendencia que observamos en todo el mundo de criminalizar las actividades sindicales básicas. El Sr. Sento se limitó a cumplir con su deber de representante electo informando a los afiliados de los resultados de las reuniones celebradas con la dirección de una empresa del sector textil.

Sin embargo, el Estado utilizó su forma de comunicarse a través de Facebook como motivo para aplicar el Código Penal por publicar información comercial confidencial, a pesar de que retiró el post en cuanto se le pidió que lo hiciera. Este es solo uno de los muchos ejemplos de una tendencia cada vez más acusada a no tratar los conflictos laborales en un marco adecuado de resolución de conflictos, sino utilizando el sistema penal para detener a los dirigentes del movimiento sindical y disuadirles de desempeñar sus funciones. Condenamos la criminalización de la negociación colectiva.

Madagascar, como Estado Miembro de la OIT, está obligado a respetar los derechos de los sindicatos de conformidad con el Convenio, que establece el derecho de los sindicatos a realizar actividades y a organizarse. Por lo tanto, recordamos la responsabilidad del Gobierno de garantizar que los derechos a la libertad sindical y de asociación estén establecidos y no solo se respeten y protejan en la legislación, sino también en la práctica.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union y de nuestros afiliados en Madagascar, la Federación de Sindicatos Autónomos de Trabajadores de la Industria (FESATI), la SEKRIMA, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Libre Comercio y Textiles (SEMPIZOF), y el SVS Etoile, sobre las violaciones del Convenio núm. 87 de la OIT, de la Constitución nacional y del Código del Trabajo del país.

En años anteriores, la FESATI ha señalado la connivencia antisindical entre empleadores y el Gobierno. Este comportamiento ha quedado evidenciado en las ocasiones en que empleadores se han negado a reconocer a un sindicato, violando los derechos de los trabajadores.

En esta ocasión, llamamos la atención sobre la condena de un sindicalista por ejercer sus responsabilidades sindicales en el lugar de trabajo, protegidas por las normas internacionales del trabajo y el Código del Trabajo nacional.

Por lo tanto, IndustriALL Global Union se une al SVS Etoile para llamar la atención sobre el injusto encarcelamiento del representante sindical Sr. Sento, que pasó nueve meses en el centro de detención de Antananarivo, que según los criterios de la comunidad internacional se encuentra entre los peores del mundo, por haber publicado un post en Facebook sobre las condiciones de trabajo en la fábrica de confección donde trabajaba como maquinista.

El Sr. Sento fue sometido a un juicio injusto que concluyó en un tiempo récord de 48 horas ante un juez hostil, que al parecer actuó en connivencia con el abogado de la empresa. Además, nunca se atendió el recurso contra la sentencia y el juez ignoró el hecho de que los deberes del representante sindical están consagrados en el Código del Trabajo de Madagascar. Para que prevalezca la justicia, pedimos una revisión judicial de la sentencia y su plena readmisión.

Los empleadores y el Gobierno deben entablar un diálogo con los sindicatos en lugar de violar los derechos fundamentales. Es a través del diálogo constructivo como pueden y deben mejorarse las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, sin intimidaciones y sin amenazas de encarcelamiento. Aunque el Sr. Sento fue liberado el 30 de mayo, es importante señalar que el Gobierno de Madagascar ha violado los derechos fundamentales de un representante sindical, contraviniendo los Convenios núms. 87 y 98, así como la propia

legislación malgache. En consecuencia, es imperativo que el Gobierno adopte medidas correctivas inmediatas para garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los sindicatos, así como el correcto funcionamiento del sistema judicial.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Los trabajadores malgaches se enfrentan a numerosas dificultades para disfrutar de los derechos establecidos en este convenio. El Informe de la Comisión de Expertos es elocuente sobre la situación en el país. Nuestro colega, el Sr. Sento, representante sindical, ha estado encarcelado durante doce meses por ejercer su derecho a la libertad sindical.

Esta condena se produjo tras la publicación en Facebook de los resultados de las reuniones de negociación colectiva celebradas con la empresa E-Toile SA, de Antananarivo, de la que es empleado. Un indulto presidencial redujo parte de su condena, quedando en nueve meses de prisión. Los abogados del Sr. Sento presentaron una solicitud de libertad provisional y un recurso de apelación el 6 de septiembre de 2022, en relación con la sentencia dictada el 31 de agosto de 2022, pero el recurso nunca fue atendido, y el Sr. Sento salió de prisión el 30 de mayo de 2023.

Nos preguntamos por qué su caso se ha desviado de los procedimientos judiciales normales en nuestro país, donde a los acusados se les concede la libertad provisional a la espera de la apelación. Además, al abogado no se le notificó su sentencia hasta el 17 de abril de 2023, por lo que efectivamente el Sr. Sento ha estado detenido de forma arbitraria.

Los trabajadores de Madagascar condenan el uso del derecho penal en asuntos puramente profesionales y sindicales y, en particular, en cuestiones relativas a la negociación colectiva. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar la tecnología para difundir información a sus miembros y no deben ser incriminados por ello. Recuerdo que el principio de la libertad sindical protege a los representantes de los trabajadores contra cualquier injerencia en la comunicación con sus miembros, pero este derecho ha sido violado.

Además, el Gobierno también interfiere en el nombramiento de los representantes de los trabajadores en las instituciones públicas en las que debemos participar. En 2019, el Ministerio de Trabajo y Leyes Sociales cambió unilateralmente los nombres de los representantes que debían formar parte del Consejo de Administración de los fondos sociales. Este es un acto que se vuelve a repetir. El tribunal declaró ilegal la actuación del Gobierno. Se trata de otro caso de injerencia directa en la elección de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores, que son las víctimas, no disponen de vías de recurso y reparación adecuadas. El Ministerio de Trabajo no toma medidas rápidas para resolver los conflictos y, en algunos casos, protege a empleadores sin escrúpulos autorizando el despido de representantes sindicales y representantes del personal.

Pido a que preste asistencia técnica a mi país para ayudar al Gobierno a resolver estos problemas.

Representante gubernamental - Por lo que respecta al caso de la FISEMA, que se ha mencionado en varias ocasiones anteriormente, nos gustaría aportar algunas aclaraciones sobre los nombres propuestos para formar parte de los organismos de previsión social. Queremos hacer estas aclaraciones porque ha sido una organización parte de la FISEMA quien ha hecho que algunos de sus miembros propongan nombres. A raíz de las distintas sentencias judiciales, desde 2022, se han realizado nuevos nombramientos en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

También nos gustaría señalar que el año pasado, por ejemplo, fue la FISEMA la que representó a los sindicatos de trabajadores en la 110.^a reunión de la Conferencia. En cuanto al caso del Sr. Sento, nos gustaría aportar algunas aclaraciones, ya expuestas por la observadora representante de la CSI: se dictó un decreto presidencial de reducción de la pena en favor del Sr. Sento, que fue puesto en libertad el mes pasado. Sin embargo, el Gobierno desea dejar claro que respeta la separación de poderes y la independencia del Poder Judicial. El Gobierno garantiza esta separación de poderes, pero a pesar de todo, tras varios llamamientos de los distintos sindicatos, el Presidente emitió este decreto de reducción de tres meses de la pena.

Hemos tomado nota de todas las observaciones formuladas por quienes han intervenido durante la reunión de la Comisión. El Gobierno también toma nota de la preocupación de la Comisión y le pide que tome nota de los esfuerzos que está realizando, en particular mediante la ratificación del MLC, 2006, para los trabajadores del sector marítimo, así como la reforma del Código del Trabajo, que ha requerido varios años de consultas a través del Consejo Nacional del Trabajo, consultas con los interlocutores sociales, tanto las organizaciones de empleadores como las organizaciones y los sindicatos de trabajadores. Se han llevado a cabo una serie de consultas, incluidas consultas de amplia base; incluso los sindicatos que no están declarados como representativos fueron consultados sobre esta reforma del Código del Trabajo.

Por último, el Gobierno se reserva el derecho de proporcionar muchos más detalles sobre los pocos comentarios que se han hecho hoy y, por lo tanto, podrá responder a ellos en breve. Por último, el Gobierno reafirma su solicitud de asistencia técnica para intentar contribuir a mejorar la aplicación del Convenio.

Miembros empleadores - Queremos subrayar la importancia de que se cumpla el Convenio y la necesidad de que el Gobierno armonice plenamente su legislación y su práctica con el mismo. A la luz de las discusiones y de lo que hemos escuchado, los miembros empleadores desean solicitar al Gobierno que proporcione: información detallada sobre el resultado de toda reunión relativa a alegatos sobre actos antisindicales en el sector marítimo; información sobre cualquier evolución del nuevo Código Marítimo, e información específica sobre los factores que han impedido la celebración de elecciones de representantes del personal desde 2015.

Miembros trabajadores - Invitamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que el nuevo Código Marítimo garantice a la gente de mar el derecho de constituir sindicatos y afiliarse libremente a estos. Los miembros trabajadores también piden al Gobierno que organice lo antes posible elecciones para el nombramiento de representantes del personal. También es esencial que en el futuro se abstenga de injerir en las actividades de las organizaciones sindicales, especialmente en el proceso de designación de los representantes de estas en los distintos organismos. Además, deben suprimirse los procedimientos dirigidos a poner fin a los conflictos laborales mediante el arbitraje.

El caso del Sr. Sento debe examinarse con detenimiento para que ningún representante sindical vea penalizada su actividad. Insisto en que no pedimos al Ministerio de Trabajo que interfiera en los procedimientos penales, sino que garantice, como Gobierno, que no se penalicen las actividades sindicales. En este sentido, solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones penales que puedan obstaculizar el ejercicio del derecho de sindicación.

Instamos al Gobierno a que se deje guiar por los órganos de control, en particular por la Comisión de Expertos, para garantizar que su legislación sea plenamente coherente en la

legislación y la práctica con el Convenio. Así, invitamos al Gobierno a que acepte la asistencia de la Oficina mediante una misión de contactos directos.

Debemos señalar a la atención del Gobierno el hecho de que somos conscientes de los problemas y retos a los que se enfrenta el país. Tenemos presentes los desafíos, ya sean económicos, sociales o relacionados con los efectos de las catástrofes naturales. Aun así, queremos que el Gobierno comprenda que el movimiento sindical y el respeto de la autonomía de los sindicatos no son obstáculos para el desarrollo. Todo lo contrario. El país cuenta con abundantes recursos naturales, pero solo podrá aprovecharlos plenamente si garantiza los derechos de sus trabajadores, en especial los más fundamentales.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de las cuestiones de larga data relacionadas con las restricciones a las actividades sindicales en el sector marítimo, la ausencia de elecciones de representantes del personal desde 2015 y el recurso al arbitraje obligatorio.

La Comisión expresó su profunda preocupación por el encarcelamiento del Sr. Zotiakobanjinina Fanja Marcel Sento y tomó nota de la información del Gobierno relativa a su liberación [por decreto presidencial].

Habida cuenta de la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **adopte todas las medidas necesarias para asegurar que el nuevo código marítimo garantice a la gente de mar el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sin autorización previa;**
- **organice, lo antes posible, las elecciones para la designación de los representantes de los trabajadores;**
- **se abstenga de intervenir en las actividades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluido el proceso de designación de sus representantes en los distintos órganos del diálogo social;**
- **garantice que el recurso unilateral al arbitraje obligatorio como forma de evitar la negociación colectiva libre y voluntaria solo se emplee en circunstancias muy limitadas, y adopte las medidas necesarias para enmendar los artículos 220, 225 y 228 del Código del Trabajo, a fin de armonizarlos con el Convenio;**
- **anule, inmediata e incondicionalmente la condena del Sr. Zotiakobanjinina Fanja Marcel Sento;**
- **se abstenga de utilizar el derecho penal para perseguir a los sindicalistas;**
- **enmiende todas las disposiciones del Código Penal que obstaculizan el derecho a la libertad sindical de trabajadores y empleadores, y**
- **transmita una copia del Código Marítimo una vez adoptado y proporcione información detallada a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, sobre el resultado de cualquier reunión relativa a las alegaciones de actos antisindicales en el sector marítimo, sobre toda evolución en la adopción del Código Marítimo y sobre los**

factores que han impedido la celebración de elecciones para representantes del personal desde 2015.

La Comisión pide al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Representante gubernamental - El Gobierno toma nota y agradece a la Comisión sus conclusiones.

No obstante, el Gobierno desea recordar, como se dijo durante la discusión, que Madagascar es un Estado de derecho y que el Gobierno garantiza la separación de poderes y la independencia del Poder Judicial.

También nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el segundo punto de las conclusiones de la Comisión, a saber, que el Gobierno ya ha organizado elecciones para determinar la representatividad de los sindicatos en 2018 y 2022. De aquí a septiembre de 2023 se presentará a la Comisión una memoria sobre estos progresos.

Por otra parte, queremos señalar en esta reunión de la Comisión que se han realizado progresos en materia de derechos de los trabajadores marítimos, ya que Madagascar acaba de ratificar el MLC, 2006, y que actualmente se está elaborando un proyecto de ley sobre el Código Marítimo.

La reforma del Código del Trabajo se encuentra en su fase final y está siendo leída por el Gobierno, con la colaboración y consulta de los interlocutores sociales.

Por último, el Gobierno solicita a la Comisión que tome nota de que se realizarán nuevos esfuerzos para garantizar la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y reitera su solicitud de asistencia a la Oficina.

Nepal (ratificación: 2002)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno subraya que el artículo 39 de la Constitución de Nepal garantiza los derechos de los niños al prever que ningún niño podrá ser empleado en fábricas, minas o cualquier otro trabajo peligroso. Los datos existentes recopilados a través de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal 2017-2018 indican que el trabajo infantil en Nepal se ha reducido considerablemente, ya que el número de niños ocupados en trabajo infantil ha pasado de 1,6 millones en 2008 a 1,1 millones en 2018. Sin embargo, estas cifras siguen siendo muy altas. Por este motivo, el Gobierno ha estado llevando a cabo intervenciones eficaces y eficientes. A través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MoLESS), el Gobierno de Nepal ha formulado el Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil 2018-2028. En 2022, el Ministerio inició su plan de acción. Las funciones de ejecución se asignan a las administraciones federales, provinciales y locales, y a las partes interesadas pertinentes. Este año, el MoLESS y la OIT en Nepal han organizado conjuntamente una consulta con las partes interesadas sobre la revisión de la lista de ocupaciones peligrosas para los niños. Los participantes en el taller representaron a las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, los organismos de las Naciones Unidas y los asociados para el desarrollo. El MoLESS también creó un Comité Tripartito Técnico para revisar la lista de ocupaciones peligrosas, y recomendó su inclusión en el proceso de enmienda de la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000. El Gobierno está realizando asimismo un estudio y un examen de los modelos actuales de rehabilitación de los niños librados del

trabajo infantil en Nepal, con la intención de hacerlos más sostenibles, económicos y centrados en los niños. Los resultados del estudio proporcionarán orientaciones claras para que todas las oficinas del trabajo comiencen a rescatar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y les proporcionen el apoyo y los cuidados adecuados. El Gobierno ha llevado a cabo el programa «Declaración a nivel local libre de trabajo infantil». Más de 100 administraciones locales han manifestado su interés en una declaración libre de trabajo infantil. Este es un enfoque basado en zonas, y está dirigido a determinadas zonas geográficas con el objetivo de abordar todas las formas de trabajo infantil, incluidas las peores formas. Se trata de una estrategia gubernamental para lograr zonas libres de trabajo infantil, y tiene por objeto llegar a las 753 zonas locales y conseguir que participen las administraciones locales.

El Gobierno está comprometido a poner fin a todas las formas de trabajo forzoso. Aprovechamos esta oportunidad para poner de relieve que, en 2022, Nepal declaró libres a los trabajadores en régimen de servidumbre (*haruwa charuwa*, que es el trabajo en régimen de servidumbre basado en la agricultura). Las leyes y las políticas existentes han garantizado los derechos de estas personas. En años recientes, se han adoptado una serie de medidas administrativas para fomentar la escolarización de los niños, lo cual ha conducido a una tasa de escolarización del 97,1 por ciento en el año fiscal actual. El MoLESS, en colaboración con la OIT, ha impartido formación basada en competencias a antiguos trabajadores en régimen de servidumbre. Su rehabilitación a largo plazo ya ha comenzado. Se ha elaborado un proyecto de ley sobre la fuerza de trabajo integrada. Aseguramos a la Comisión que el Gobierno de Nepal ayudará a abordar las cuestiones restantes posteriormente. El apoyo a los medios de sustento ayudará a las familias a poner fin al trabajo infantil.

Nuestro Gobierno también reitera que la Oficina contra la Trata de Personas de la Policía de Nepal ha estado tomando medidas significativas, en particular la sensibilización de la comunidad y el establecimiento de puestos fronterizos, a fin de prevenir la trata de personas en Nepal. Se ha iniciado el programa «Alianza con la Policía Comunitaria». La Oficina contra la Trata de Personas de la Policía de Nepal ha adoptado tres estrategias para poner freno a la trata de personas, incluida la trata de niñas. Adoptando un enfoque preventivo, lleva a cabo programas de sensibilización en los puestos fronterizos, con inclusión del Aeropuerto Internacional de Tribhuvan, el Aeropuerto Internacional de Gautam Buddha y la frontera con la India. Realiza actividades de protección, tales como operaciones de rescate de los países de destino, envía a las víctimas a centros de rehabilitación para que reciban orientación, y registra casos. Lleva a cabo regularmente investigaciones, acciones judiciales y una labor de vigilancia. Durante el año fiscal actual, se ha rescatado a 15 niñas víctimas de trata de personas. Sin embargo, se ha observado que, en Nepal, muchos casos de trata no se denuncian por temor y debido al estigma social, por lo que la policía comunitaria está informando y empoderando a las comunidades para que hablen y denuncien los casos a la policía. Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos está estableciendo en sus propias instalaciones una Sección contra la Trata de Personas. El Ministerio de la Mujer, de la Infancia y de los Ciudadanos Mayores ha elaborado un Plan de acción decenal para combatir la trata de personas. Del mismo modo, se formulará una política contra la trata de personas. El Ministerio de la Mujer, de la Infancia y de los Ciudadanos Mayores organiza programas de sensibilización, conciencia a las administraciones locales y colabora con la oficina cibernética. Imparte asimismo formación basada en competencias a los supervivientes de la trata y apoya al centro de rehabilitación.

El Consejo Nacional de Derechos del Niño ha puesto en funcionamiento una línea telefónica de ayuda a la infancia (1098) y presta servicios a través de 18 oficinas repartidas por todo el país. Los Centros de Respuesta para los Niños Desaparecidos rescatan, a través de 240 unidades, a niños que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Existen suficientes

mecanismos para dar solución a los problemas de la infancia, como el propio Ministerio de la Mujer, el Consejo Nacional de los Derechos del Niño, el Comité Provincial de los Derechos del Niño, los comités locales de los derechos del niño y los funcionarios encargados del bienestar infantil. Se han constituido unos 238 comités de derechos del niño a nivel local. Además, se han creado fondos para la protección de la infancia en 213 zonas locales. Se han asignado funcionarios para el bienestar infantil a 266 zonas locales. Se han elaborado procedimientos asociados al sistema nacional de protección infantil en 323 zonas locales.

El Ministerio de Ordenación Territorial, Cooperativas y Mitigación de la Pobreza ha detectado 16 322 familias *haliya* (víctimas del sistema de trabajo en régimen de servidumbre), de las cuales 12 820 han sido rehabilitadas y 1 135 han sido puestas a disposición de las unidades locales. Del mismo modo, se han detectado 27 570 familias *kamaiyas* (trabajadores en régimen de servidumbre), de las cuales 27 021 han sido rehabilitadas y 300 entregadas a nivel local. Desde que Nepal se convirtió en país pionero y miembro de la Alianza 8.7, se ha creado una Secretaría de la Alianza 8.7 Nepal en el marco del MoLESS, que cuenta con el apoyo rotatorio de organismos de las Naciones Unidas, entre ellos la OIT. La Secretaría presenta informes anuales a la Secretaría de la Alianza 8.7. Este año, en abril, la Secretaría de Nepal, en estrecha coordinación con el MoLESS, presentó el informe anual de Nepal sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas y esclavitud moderna. Consultó a más de diez organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para recabar información. Los datos detallados sobre estos ámbitos de acción se especifican en el informe anual. El MoLESS, a través de la Secretaría de la Alianza 8.7 Nepal, ha iniciado la recopilación de datos e información sobre los progresos realizados por diversos ministerios e instituciones en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas en Nepal. Por otra parte, se está desarrollando un software integrado para almacenar datos e información que resulta útil para planificar e iniciar intervenciones específicas encaminadas a combatir el trabajo infantil, incluidas sus peores formas.

El Gobierno ha concedido prioridad a los hornos de ladrillos como uno de los sectores de intervención regular para proteger a los niños y prevenir el trabajo infantil. Se están llevando a cabo varias intervenciones a nivel de origen (aldeas) y de destino (hornos), con vistas a crear una industria del ladrillo libre de trabajo infantil y a lograr que los empleadores sean más responsables a la hora de impedir la utilización de mano de obra infantil en el sector. Se han creado guarderías en las fábricas de ladrillos. La Oficina Nacional de Estadística realizará la próxima Encuesta de la fuerza de trabajo de Nepal en 2024. El MoLESS ha pedido a la Oficina Nacional de Estadística que facilite nuevos datos sobre el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, y que desglose los datos hasta el nivel local. Así se proporcionará una nueva visión del trabajo infantil y se allanará el camino para futuras intervenciones en Nepal. El Gobierno de Nepal, en colaboración con los asociados para el desarrollo, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y otras partes interesadas, sigue comprometido con el principio establecido en la Constitución de Nepal de 2015 y con el cumplimiento de sus compromisos internacionales, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Discusión por la Comisión

Presidente - Como ya he mencionado, el segundo caso que figura en nuestro orden del día es el referido a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por parte del Nepal. Invito al representante del Gobierno, el secretario adjunto del MoLESS a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En relación con el caso de Nepal, se han planteado algunas preguntas sobre cuestiones como el trabajo infantil en régimen de servidumbre; la reinserción social; la oferta de niños para la pornografía; los casos de trata de niños; la educación gratuita, básica y de calidad; la retirada de los niños de la explotación sexual comercial; y la explotación y la retirada inmediata de los niños de las peores formas de trabajo en los hornos de fabricación de ladrillos.

El Gobierno ha facilitado la siguiente información en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

El Gobierno subraya que el artículo 39 de la Constitución de Nepal garantiza los derechos de los niños al prever que ningún niño podrá ser empleado en fábricas, minas o cualquier otro trabajo peligroso. Los datos existentes recopilados a través de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal 2017-2018 indican que el trabajo infantil en Nepal se ha reducido considerablemente pasando de 1,6 millones en 2008 a 1,1 millones en 2018. Sin embargo, estas cifras siguen siendo muy altas. Por este motivo, el Gobierno ha estado llevando a cabo intervenciones eficaces y eficientes. El MoLESS ha formulado el Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil 2018-2028. En 2022, el Ministerio inició su plan de acción. Las funciones de ejecución se asignan a las administraciones federales, provinciales y locales, y a las partes interesadas pertinentes.

Este año, el MoLESS y la OIT en Nepal han organizado conjuntamente una consulta con las partes interesadas sobre la revisión de la lista de ocupaciones peligrosas para los niños. Los participantes en el taller representaron a las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, los organismos de las Naciones Unidas y los asociados para el desarrollo. El MoLESS también creó un comité tripartito técnico para revisar la lista de ocupaciones peligrosas, y recomendó su inclusión en el proceso de enmienda de la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000. El Gobierno está realizando asimismo un estudio y un examen de los modelos actuales de rehabilitación de los niños en Nepal con la intención de hacerlos más sostenibles, centrados en los niños y económicos. Los resultados del estudio proporcionarán orientaciones claras para que todas las oficinas del trabajo comiencen a rescatar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y les proporcionen el apoyo y los cuidados adecuados.

El Gobierno ha establecido el programa «Declaración a nivel local libre de trabajo infantil». Más de 100 administraciones locales han manifestado su interés en una declaración libre de trabajo infantil. Este es un enfoque basado en zonas, y está dirigido a determinadas zonas geográficas con el objetivo de abordar todas las formas de trabajo infantil, incluidas las peores formas. Se trata de una estrategia gubernamental para lograr zonas libres de trabajo infantil, y tiene por objeto llegar a las 753 zonas locales y conseguir que participen las administraciones locales. El Gobierno está comprometido a poner fin a todas las formas de trabajo forzoso. Aprovechamos esta oportunidad para poner de relieve que, en 2022, Nepal se ha declarado libre de trabajo en régimen de servidumbre (*haruwa charuwa*, que es el trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura). Las leyes y las políticas existentes han garantizado los derechos de estas personas. En los últimos tres años, se han adoptado una serie de medidas administrativas para fomentar la escolarización de los niños, lo cual ha conducido a una tasa de escolarización del 97,1 por ciento en el año fiscal actual. El MoLESS, en colaboración con la OIT, ha impartido formación basada en competencias a antiguos trabajadores en régimen de servidumbre. Su rehabilitación a largo plazo ya ha comenzado. Se ha elaborado un proyecto de ley sobre la fuerza de trabajo integrada. Aseguramos a la Comisión que el Gobierno ayudará a abordar las cuestiones pendientes posteriormente. El apoyo a los medios de sustento ayudará a las familias a poner fin al trabajo infantil.

Nuestro Gobierno también reitera que la Oficina contra la Trata de Personas de la Policía de Nepal ha estado tomando medidas significativas, en particular la sensibilización de la comunidad y el establecimiento de puestos fronterizos, a fin de prevenir la trata de personas en Nepal. Se ha iniciado el programa «Alianza con la Policía Comunitaria». La Oficina contra la Trata de Personas de la Policía de Nepal ha adoptado tres estrategias para poner freno a la trata de personas, incluida la trata de niñas. Adoptando un enfoque preventivo, lleva a cabo programas de sensibilización en los puestos fronterizos, con inclusión del aeropuerto internacional de Tribhuvan, el aeropuerto internacional de Gautam Buddha y la frontera con la India. Realiza actividades de protección, tales como operaciones de rescate de los países de destino, envía a las víctimas a centros de rehabilitación para que reciban orientación, y registra casos. Lleva a cabo regularmente investigaciones, acciones judiciales y una labor de vigilancia. Durante el año fiscal actual, se ha rescatado a 15 niñas víctimas de trata de personas. Sin embargo, se ha observado que, en Nepal, muchos casos de trata no se denuncian por temor y debido al estigma social, por lo que la policía comunitaria está informando y empoderando a las comunidades para que hablen y denuncien los casos a la policía. Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos está estableciendo en sus propias instalaciones una sección contra la trata de personas. El Ministerio de la Mujer, de la Infancia y de los Ciudadanos Mayores ha elaborado un Plan de acción decenal para combatir la trata de personas. Del mismo modo, se formulará una política contra la trata de personas. El Ministerio de la Mujer, de la Infancia y de los Ciudadanos Mayores organiza programas de sensibilización, conciencia a las administraciones locales y colabora con la oficina cibernética. Imparte asimismo formación basada en competencias a los supervivientes de la trata y apoya al centro de rehabilitación. El Consejo Nacional de Derechos del Niño ha puesto en funcionamiento una línea telefónica de ayuda a la infancia (1098) y presta servicios a través de 18 oficinas repartidas por todo el país. Los Centros de Respuesta para los Niños Desaparecidos rescatan, a través de la línea de atención telefónica (104) y de 240 unidades, a niños que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Existen suficientes mecanismos para dar solución a los problemas de la infancia, como el propio Ministerio de la Mujer, el Consejo Nacional de los Derechos del Niño, el Comité Provincial de los Derechos del Niño, los comités locales de los derechos del niño y los funcionarios encargados del bienestar infantil. Se han constituido unos 238 comités de derechos del niño a nivel local. Además, se han creado fondos para la protección de la infancia en 213 zonas locales. Se han asignado funcionarios para el bienestar infantil a 266 zonas locales. Se han elaborado procedimientos asociados al sistema nacional de protección infantil en 323 zonas locales. El Ministerio de Ordenación Territorial, Cooperativas y Mitigación de la Pobreza ha detectado 16 322 familias *haliya* (víctimas del sistema de trabajo en régimen de servidumbre), de las cuales 12 820 han sido rehabilitadas y 1 135 han sido puestas a disposición de las unidades locales. Del mismo modo, se han detectado 27 570 familias *kamaiyas* (trabajadores en régimen de servidumbre), de las cuales 27 021 han sido rehabilitadas y 300 entregadas a nivel local.

Desde que Nepal se convirtió en país pionero y miembro de la Alianza 8.7, se ha creado una Secretaría de la Alianza 8.7 Nepal en el marco del MoLESS, que cuenta con el apoyo rotatorio de organismos de las Naciones Unidas, entre ellos la OIT. La Secretaría presenta informes anuales a la Secretaría de la Alianza 8.7. Este año, en abril, la Secretaría de Nepal, en estrecha coordinación con el MoLESS, presentó el informe anual de Nepal sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas y esclavitud moderna. Consultó a más de diez organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para recabar información. Los datos detallados sobre estos ámbitos de acción se especifican en el informe anual.

El MoLESS, a través de la Secretaría de la Alianza 8.7 Nepal, ha iniciado la recopilación de datos e información sobre los progresos realizados por diversos ministerios e instituciones en

materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas en Nepal. Por otra parte, se está desarrollando un *software* integrado para almacenar datos e información que resulta útil para planificar e iniciar intervenciones específicas encaminadas a combatir el trabajo infantil, incluidas sus peores formas.

El Gobierno ha concedido prioridad a los hornos de fabricación de ladrillos como uno de los sectores de intervención regular para proteger a los niños y prevenir el trabajo infantil. Se están llevando a cabo varias intervenciones a nivel de origen (aldeas) y de destino (hornos), con vistas a crear una industria del ladrillo libre de trabajo infantil y a lograr que los empleadores rindan cuentas por la utilización de mano de obra infantil en el sector. Se han creado guarderías en las fábricas de ladrillos. La Oficina Nacional de Estadística realizará la próxima Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal en 2024. El MoLESS ha pedido a la Oficina Nacional de Estadística que facilite nuevos datos sobre el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, y que desglose los datos hasta el nivel local. Así se proporcionará una nueva visión del trabajo infantil y se allanará el camino para futuras intervenciones en Nepal. El Gobierno de Nepal, en colaboración con los asociados para el desarrollo, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y otras partes interesadas, sigue comprometido con el principio establecido en la Constitución de Nepal de 2015 y con el cumplimiento de sus compromisos internacionales, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Miembros trabajadores - El trabajo infantil es una grave violación de los derechos fundamentales. A pesar del firme compromiso de los Estados Miembros para acabar con el trabajo infantil, como demuestra la ratificación universal del Convenio, en la actualidad, 160 millones de niños en el mundo siguen trabajando, lo que representa casi 1 de cada 10 niños en todo el mundo. El Llamamiento a la Acción de Durban de 2022 de la OIT hizo hincapié en la necesidad de actuar urgentemente, debido a las consecuencias de la pandemia de COVID-19, los conflictos armados y las crisis alimentaria, humanitaria y medioambiental, que amenazan con revertir años de progreso contra el trabajo infantil. Poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025 también está incluido en la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En Nepal, el trabajo infantil sigue prevaleciendo en muchas provincias y sectores. La Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal 2017-2018, realizada por la Oficina Nacional de Estadística en colaboración con la OIT, revela que casi 1,1 millones de niños están ocupados en trabajo infantil, de los cuales 200 000 en sus peores formas.

Con respecto a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en sus observaciones, tomamos nota de la adopción de la Ley relativa a los niños, de 2018, que ahora cubre a todos los niños y tipifica una serie de delitos relacionados con el abuso sexual infantil, el reclutamiento obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados y la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la producción y el tráfico de drogas. También tomamos nota de la adopción del Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil 2018-2028, que tiene como objetivo proteger a los niños que realizan trabajos peligrosos a través de programas de escolarización, programas de apoyo familiar y opciones de cuidado alternativo.

Con estas iniciativas, el Gobierno ha marcado su rumbo. Sin embargo, no basta para garantizar el cese definitivo de estas prácticas. El marco jurídico adoptado en 2018 y el Plan director nacional deben aplicarse eficazmente mediante medidas específicas de rehabilitación e inserción social, así como investigaciones oportunas, acciones judiciales y condenas rápidas y eficaces, y sanciones disuasorias.

En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos, tomamos nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra el trabajo infantil, en particular mediante la aplicación de diversos programas destinados a:

- garantizar la rehabilitación y la inserción social de las niñas *haliya* y *kamaiya*, es decir, las que están atrapadas en prácticas de trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura, y de las niñas *kamlari*, es decir, las que se ofrecen para su ocupación en el trabajo doméstico a familias de propietarios de latifundios;
- luchar contra la trata de niños, y
- mejorar el acceso de los niños a la educación, incluyendo la facilitación de becas para las niñas y los niños dalit.

Acogemos con agrado las iniciativas adoptadas por el Gobierno. Sin embargo, observamos que siguen existiendo importantes desafíos, entre ellos la falta de impacto de las medidas adoptadas para mejorar el acceso a la educación y el importante número de niños que siguen sin escolarizar. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que siga intensificando sus esfuerzos para:

- garantizar que todos los niños víctimas del trabajo en régimen de servidumbre reciban servicios adecuados para su rehabilitación e inserción social, incluido el acceso a la educación;
- combatir la trata de niños mediante investigaciones, enjuiciamientos y condenas;
- prestar apoyo y asistencia a los niños víctimas de la trata, y
- facilitar el acceso a la educación gratuita, básica y de calidad para todos los niños, con especial atención en las niñas y en los niños indígenas.

Además, tomamos nota de que la Comisión de Expertos planteó cuestiones relativas a la falta de medidas eficaces y sujetas a plazos para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, apartarlos de ese tipo de trabajo y garantizar su rehabilitación e inserción social. La Comisión de Expertos se refiere en particular a la explotación sexual comercial de niños y a la utilización de niños en hornos de fabricación de ladrillos, una actividad que es inherentemente peligrosa. Se calcula que más de 13 000 y 17 000 niños trabajan en estos sectores respectivamente.

Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte medidas eficaces y sujetas a plazos para:

- alejar a los niños de la explotación sexual comercial en el sector del ocio, y brindarles la asistencia adecuada para garantizar su rehabilitación y su inserción social, e
- impedir que todos los niños trabajen en la industria de fabricación de ladrillos y prever su rehabilitación e inserción social.

Además, observamos que, según el informe sobre la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal 2017-2018, alrededor de 31 000 personas se encuentran en situación de trabajo forzoso, de las cuales se estima que el 17 por ciento son niños. Pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para apartar a los niños del trabajo forzoso.

Si bien tomamos debida nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para combatir el trabajo infantil, nos vemos obligados a señalar que el trabajo infantil, y especialmente sus peores formas, sigue proliferando en el país. Instamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y

movilizar todos los medios a su alcance para combatir el trabajo infantil en todas sus formas y prever la rehabilitación e inserción social de los niños víctimas del trabajo infantil, incluido el acceso a la educación.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno el envío de información actualizada sobre este caso. El Convenio es el primer Convenio de la OIT que ha logrado la ratificación universal de sus 187 Estados Miembros, un logro histórico que, lamentablemente, no es sinónimo de una aplicación universal automática en la legislación y en la práctica. Es imprescindible que los Estados cumplan con el Convenio. La lucha para erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, no obstante, nos concierne a todos, se trata de un compromiso compartido y, por lo tanto, requiere el esfuerzo conjunto de todas las partes implicadas para lograr que los niños puedan desarrollar todo su potencial y garantizar el futuro de nuestras sociedades.

Tomamos nota de que, desde la ratificación del Convenio por parte de Nepal en 2002, la Comisión de Expertos ha formulado cinco observaciones sobre este caso, concretamente en 2012, 2015, 2016, 2018 y 2022. Hoy es la primera vez que debatimos en la aplicación del Convenio por parte de Nepal. Déjenme iniciar el caso refiriéndome al contexto actual de Nepal, un contexto de extrema pobreza, agravada por la pandemia que afectó duramente la economía y el turismo y de gran volatilidad política: teniendo en cuenta que en 2018 se celebraron las primeras elecciones tras la aprobación de la Constitución de Nepal y, en noviembre de 2022, Nepal vivió sus segundas elecciones federales y provinciales desde la entrada en vigor de su actual Constitución.

Pese a todo, tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno como la aprobación del Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil 2018-2028, para cuya implementación actualmente está recibiendo apoyo de la Oficina de la OIT en Nepal. Además, Nepal participa en otros proyectos e iniciativas de la OIT, en particular la coalición mundial Alianza 8.7, la Iniciativa sobre seguridad y salud para todos los trabajadores en Asia Meridional y el Programa de Asociación OIT-FCDO sobre contratación justa y trabajo decente para las trabajadoras migrantes en Asia Meridional y Oriente Medio, por mencionar algunos. Con respecto a las observaciones de 2022, la Comisión de Expertos identificó cinco cuestiones principales relativas a este caso.

La primera cuestión se refiere a las medidas de asistencia directa para la eliminación, rehabilitación e integración social de los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el artículo 3, *a)* y el artículo 7, 2), *b)* del Convenio.

Los miembros empleadores acogemos con satisfacción los esfuerzos del Gobierno para proporcionar asistencia directa a las víctimas del trabajo infantil en condiciones de servidumbre. Tomamos nota también de las 27 021 familias de *kamaiyas* (estos trabajadores en régimen de servidumbre), de un total de 27 570, que han sido rehabilitadas, y 300 entregadas a nivel local, según informa el Gobierno. Sin embargo, el Gobierno debe proseguir sus esfuerzos para garantizar que todos los niños y niñas víctimas del trabajo forzoso reciban los servicios adecuados para su rehabilitación e integración social, incluido el acceso a la educación. Asimismo, el Gobierno debe seguir proporcionando información sobre las medidas adoptadas y los niños y las niñas víctimas del trabajo forzoso rehabilitados.

La segunda cuestión se refiere a la utilización, reclutamiento u oferta de niños y niñas para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas, tal y como se consagra en el artículo 3), *b)* del Convenio. Los miembros empleadores tomamos nota de la adopción de la Ley relativa a los niños, de 2018, que tipifica como delito una serie de actividades relacionadas con el abuso y explotación sexual infantil y la producción de materiales o actos obscenos y las

sanciona con una multa de hasta 100 000 rupias y penas de prisión de hasta cinco años. Si bien acogemos con satisfacción estas disposiciones legislativas, imprescindible es una aplicación efectiva de la ley para que se produzca el cambio social deseado y esperado. En este sentido, será preciso, como indica la Comisión de Expertos, recibir información sobre la aplicación en la práctica de las sanciones relacionadas con los delitos mencionados, así como sobre el número de casos denunciados, procesamientos y condenas llevados a cabo y penas aplicadas.

La tercera cuestión se refiere a los mecanismos de control, las sanciones y la asistencia directa a los niños y niñas víctimas de las peores formas de trabajo infantil, tal como se consagra en los artículos 5, 7, 1) y 7, 2), *b*), con especial atención a la trata de niños.

A la luz de la información recibida por parte del Gobierno, la Oficina contra la Trata de Personas de la Policía de Nepal está adoptando medidas para frenar la trata de personas, incluida la de niñas, como la sensibilización de la comunidad y el establecimiento de puestos de control fronterizos, que tratan de evitar la trata de personas en Nepal. El Gobierno parece haber observado que muchos casos de trata no se denuncian en Nepal por miedo y estigma social, por lo que la policía comunitaria está informando y capacitando a las comunidades para que hablen y denuncien los casos a la policía. Pese a todo ello, insistimos, el Gobierno debe continuar con su esfuerzo para combatir la trata de niños por su extrema gravedad y proporcionar información sobre las actividades emprendidas y los resultados obtenidos.

La cuarta cuestión se refiere a la adopción de medidas preventivas como el acceso a la educación básica gratuita, como exige el artículo 7, 2), *a*) del Convenio. Según la última información recibida por parte del Gobierno, en los últimos años, se han tomado varias medidas administrativas para fomentar la escolarización de los niños, lo que ha dado como resultado un 97,1 por ciento de escolarización en el año fiscal en curso. Tomamos nota de que en Nepal la educación gratuita está garantizada hasta la educación secundaria; sin embargo, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), más de 74 000 niños y 189 000 adolescentes estaban sin escolarizar en 2021. En este sentido es esencial que el Gobierno continúe sus esfuerzos para promover el acceso a una educación gratuita, básica y de calidad para todas las niñas y los niños y, en particular, para las niñas y los niños indígenas.

La última cuestión se refiere a la adopción de medidas para prevenir la participación de los niños y las niñas en la explotación sexual comercial y en el trabajo en hornos clandestinos, su retirada de dichos trabajos y la garantía de su rehabilitación e integración social. Los datos de la explotación sexual comercial en el sector del entretenimiento para adultos son graves, y más de 13 000 personas empezaron a trabajar siendo menores de 18 años. Por otro lado, en la industria del ladrillo en Nepal trabajan más de 17 000 niños y el 44,5 por ciento de ellos realizan trabajos peligrosos, pese a que, según informa el Gobierno, se están llevando a cabo intervenciones con vistas a crear una industria del ladrillo libre de trabajo infantil. Con esta situación, los miembros empleadores no podemos más que sumarnos a la Comisión de Expertos insistiendo en que el Gobierno adopte medidas eficaces para acabar con esta situación de explotación, así como proporcionar la asistencia adecuada para la rehabilitación e integración social de estos niños menores de 18 años de edad.

Los miembros empleadores queremos destacar que, para erradicar la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, las medidas preventivas son sustanciales, pero lamentablemente insuficientes: el enjuiciamiento y la sanción de los adultos, así como la retirada de los niños de las peores formas de trabajo infantil, no pueden ser suficientes, eficaces ni sostenibles por sí solos. Es imprescindible tomar un enfoque multicausal para acabar con el trabajo infantil y adoptar políticas destinadas a abordar las causas profundas del

trabajo infantil: la pobreza, el conflicto, las crisis, la falta de acceso a la protección social, la falta de acceso a la educación y también las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños y las niñas. Serán necesarias políticas económicas que promuevan el desarrollo de las regiones con más factores de riesgo de trabajo infantil.

Miembro trabajadora, Nepal - Me presento hoy aquí para abordar la cuestión relativa al trabajo infantil y la acuciante necesidad de una acción inmediata en Nepal. Acogemos con beneplácito la iniciativa positiva adoptada por el Gobierno y el apoyo de los sindicatos y la sociedad civil en la lucha contra el trabajo infantil. Nepal ha logrado reducir con éxito el trabajo infantil en el periodo comprendido entre 2008 y 2018 y el Gobierno ha adoptado algunas medidas positivas. Nepal ha firmado para ser un país pionero en la consecución del ODS 8.7 y se ha convertido en miembro de la Alianza 8.7. Sin embargo, los progresos realizados son muy lentos y el Gobierno no ha tomado suficientes iniciativas para cumplir el ODS de poner fin a todas las formas de trabajo infantil para 2025. A pesar de los grandes esfuerzos realizados para luchar contra el trabajo infantil, todavía hay varias zonas en las que persisten las peores formas de trabajo infantil. Estas zonas ponen de relieve la urgente necesidad de intervenciones específicas y estrategias eficaces para abordar estas cuestiones. Algunos de los principales ámbitos de las peores formas de trabajo infantil en Nepal incluyen la agricultura y el trabajo doméstico, los hornos de fabricación de ladrillos y la construcción, las minas y canteras, la venta ambulante y la mendicidad forzosa, y la explotación sexual en la industria del ocio. Es determinante señalar que estas son las áreas en las que el trabajo infantil a menudo se cruza con otras formas de vulnerabilidad, como: la pobreza, la falta general de educación y las altas tasas de abandono escolar, la discriminación y la exclusión social. Abordar el trabajo infantil en estas áreas requiere estrategias integrales centradas en la mitigación de la pobreza, el acceso a una educación de calidad, la aplicación de la legislación laboral, programas de protección social y campañas de sensibilización para cambiar las actitudes y los comportamientos sociales.

Desafortunadamente, hasta ahora el Gobierno no ha adoptado medidas suficientes para acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Para luchar contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, el Gobierno debe revisar el marco jurídico vigente. El marco jurídico esencial que debe revisarse es la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000, y la Ley sobre el Control y Castigo de la Trata de Personas, de 2007. Ambas no están aún en consonancia con las nuevas disposiciones constitucionales, los sistemas federales y el espíritu de los convenios de la OIT. Además, aún no se ha avanzado en la hoja de ruta para la aplicación de la Alianza 8.7, aunque se ha establecido la unidad nacional en el Ministerio para apoyar el desarrollo de los asociados pertinentes. Esta estructura todavía no existe a nivel provincial ni local. Los regímenes de protección social siguen sin poder incluir a los trabajadores del sector informal, debido a la falta de orientación jurídica sobre el registro y la distribución de las tarjetas de identificación.

Los inspectores del trabajo tienen una capacidad y una financiación muy limitadas para supervisar y tomar medidas, y apenas llegan a los trabajadores del sector informal. Se cuenta con 11 inspectores y, por lo que sabemos, no inspeccionan el trabajo infantil. El Gobierno no ha seguido la aplicación de la disposición sobre auditoría laboral y no ha realizado los cursos de formación anunciados para ellos. En el reciente discurso sobre el presupuesto del Gobierno, no ha habido ninguna disposición para el Órgano Nacional Superior sobre Derechos del Niño (Consejo Nacional de Derechos del Niño), los centros de respuesta para los niños desaparecidos (línea de atención telefónica 104), las líneas telefónicas directas para los niños (1098) y el presupuesto de rescate y rehabilitación para niños de la calle y niños que trabajan.

Pedimos al Gobierno que aplique la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), la Ley sobre el Control y la Sanción de la Trata de Personas, y que armonice las leyes sobre el trabajo infantil, así como las leyes sobre educación obligatoria, trabajo forzoso y empleo en el extranjero. Además, pedimos al Gobierno que adopte una ley federal integrada sobre la prohibición, el fin y la rehabilitación del trabajo forzoso; que promueva el registro y la distribución de tarjetas de identidad para todos los trabajadores del sector informal a través de las administraciones locales, y que los incluya en la cobertura de los programas de seguridad social; que amplíe el número de oficinas de empleo o que establezca unidades de servicios de empleo en las oficinas de empleo locales con recursos humanos y financieros adecuados, capaces y competentes. Además, pedimos al Gobierno que rectifique y reasigne inmediatamente un presupuesto suficiente para el Consejo Nacional de los Derechos del Niño, los centros de respuesta para los niños desaparecidos y la línea telefónica directa para los niños; que promueva la auditoría laboral y las inspecciones de trabajo con formación y concesión de licencias; que promueva el plan de acción de la Alianza 8.7 en las administraciones locales y provinciales; y que adopte un enfoque por zonas en las políticas y programas y aumente las inversiones para incrementar el número de municipios libres de trabajo infantil en Nepal.

Miembro gubernamental, Suiza - La Comisión de Expertos ya ha formulado varias observaciones sobre la aplicación del Convenio por Nepal en los últimos diez años. En consecuencia, Suiza lamenta que el Gobierno no haya tomado las medidas adecuadas para cumplir con sus obligaciones internacionales.

La situación del trabajo infantil en Nepal es especialmente preocupante en dos sectores: el sector del ocio para adultos y las fábricas de ladrillos. Según un informe de la Alianza 8.7, más de 10 000 menores de 18 años, en su gran mayoría niñas, trabajan en el sector del ocio para adultos. Estos niños están muy expuestos a formas de trata y explotación sexual comercial. En las fábricas de ladrillos, miles de niños trabajan en condiciones que pueden dañar gravemente su integridad física y su salud mental. Los niños están expuestos a las llamas, trabajan durante periodos excesivamente largos, a veces de noche, y tienen que transportar cargas muy pesadas.

Las condiciones de trabajo descritas en estos dos sectores no respetan el Convenio. Por ello, el Gobierno de Suiza pide al Gobierno de Nepal que adopte de inmediato todas las medidas necesarias para poner fin a estas formas de trabajo y librar a todos los niños de las mismas. Esto significa, entre otras cosas, adoptar disposiciones legislativas que prohíban el trabajo infantil, prestar asistencia a los niños víctimas de las peores formas de trabajo para garantizar su rehabilitación e inserción social, y castigar penalmente a los empleadores que recurran al trabajo infantil en estos sectores.

No obstante, Suiza toma buena nota de la información facilitada por el Gobierno. Acogemos con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, en particular en la agricultura y el trabajo doméstico. También celebramos el compromiso de Nepal como país pionero en la Alianza 8.7 contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Estos esfuerzos deben continuar e intensificarse, mediante la aplicación efectiva del Plan de Acción de Nepal contra el Trabajo Infantil. Suiza pide al Gobierno que facilite información y estadísticas sobre los resultados de las medidas adoptadas y lo anima a continuar su cooperación con la OIT.

Miembro empleador, México - La primera parte de esta intervención, claramente, es una invitación a la reflexión de todos los aquí presentes, ya que resulta claro que si algo causa dolor en nuestra sociedad es el maltrato de los menores y, por ello, no podemos permanecer ajenos a

las prácticas que atentan contra su integridad, toda vez que son el pilar del futuro de nuestra sociedad y por tal motivo, debemos resaltar que, de acuerdo con el preámbulo del Convenio, «[...] la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atienden las necesidades de sus familias».

En representación del sector empleador de México, se repudian los actos tendientes a generar la trata de menores, su explotación en actividades sexuales e insalubres, así como en cualquier actividad que pueda poner en riesgo su integridad y, lo más valioso que debe ser tutelado, su derecho a la vida.

Se hace un atento llamado al Gobierno de Nepal a efecto de que dé cumplimiento al Convenio ya que está obligado a llevar a cabo acciones inmediatas para evitar que se generen los tipos de trabajo infantil que menciona el artículo 3 del mismo, debiéndose considerar que la Comisión de Expertos ha efectuado cinco observaciones al respecto en los años 2012, 2015, 2016, 2018 y, la más reciente, en el 2022.

No olvidemos que el maltrato infantil no es exclusivo de una sola zona geográfica y, si bien es cierto que hoy estamos tratando el caso de Nepal, de igual manera, se hace un llamado a la comunidad internacional aquí presente para evitar que se continúen con estas lamentables prácticas a efecto de erradicar la violencia contra los menores. Muchos de los aquí presentes somos padres y necesitamos tener una posición mucho más empática respecto de esta situación para generar las acciones necesarias en favor de los menores. Los niños necesitan ser niños y tenemos que generar las condiciones adecuadas a efectos de brindar rehabilitación a quienes han sido objeto de tan detestables prácticas y ofrecerles las herramientas necesarias para su desarrollo y crecimiento, debiéndose garantizar por parte de los Estados Miembros el derecho a una niñez plena, a la salud y a la vida.

Debemos evitar que se continúen propagando historias lamentables, incluso originadas por la presente pandemia mundial, como la que se cita a continuación: que es de un pequeño nepalí de 13 años a quien cito textualmente y dice: «Desde que cerraron el colegio, pasaba todo el día en casa. Mis padres perdieron el trabajo y pronto empezamos a quedarnos sin dinero y sin comida. No podía aguantar esa situación y decidí hacer algo».

Se insiste en que el futuro de los menores debe ser garantizado, ya que sin una niñez plena estamos destinados a continuar enfrentando las atrocidades que se han cometido hasta el día de hoy.

Finalmente, todos los miembros de esta honorable sala hemos tenido, o tuvimos alguna vez, menos de 18 años. Esto lo comento ¿por qué? Porque de acuerdo con el artículo 2 del Convenio, para efectos del mismo, el término «niño» designa toda persona menor de 18 años. Claramente los aquí presentes tuvimos la oportunidad de allegarnos probablemente de diversas condiciones, sin embargo, nos permitieron llegar a este podio y tenemos que recordarlo. Se hace un atento llamado, como adultos responsables, porque no vamos a ser eternos y el día de mañana ya no estaremos aquí y tenemos que recordar que las siguientes generaciones que vienen se van a encargar del debate en este tipo de eventos. Por eso insistimos en que debe generarse la protección de los menores y por eso se hace un atento llamado, tanto al Gobierno de Nepal como a toda la comunidad internacional, a efecto de poder erradicar estas prácticas.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajadora, Alemania** - Es preciso reconocer el compromiso del Gobierno en la lucha contra el trabajo infantil. Nepal ratificó el Convenio y formuló un Plan director nacional para eliminar el trabajo infantil antes de 2028. Se ha revisado el Código del Trabajo y se han previsto sanciones. Sin embargo, la situación económica tras la pandemia ha provocado un aumento del trabajo infantil. Actualmente, hay 1,1 millones de niños afectados, lo que representa aproximadamente el 15 por ciento de los niños de Nepal. Sin embargo, la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000, solo cubre a los menores de 16 años. Es esencial proteger también a los jóvenes de entre 16 y 18 años de los trabajos peligrosos. Del mismo modo, la Ley relativa a los niños debe ampliarse a los niños de entre 16 y 18 años, lo cual tiene que aprobarse en el Parlamento. Hay que tener más en cuenta los derechos de esos niños.

Existen problemas estructurales que propician el trabajo infantil. En Nepal existe un amplio sector informal que socava la eficacia de toda medida. En particular, en las regiones fronterizas con la India y China, difíciles de controlar, hay una alta incidencia de trata de personas y por eso la prostitución forzosa de menores tiene lugar a menudo en esas regiones. En este sentido, permítanme también relacionar la situación económica de los padres con la prevalencia del trabajo infantil. Todos los trabajadores, independientemente de su sexo, clase o casta, deben recibir una remuneración adecuada. Si los padres recibieran salarios más altos, menos niños se verían obligados a ir a trabajar para completar los ingresos del hogar. Eso ha quedado claro. En este caso concreto, estamos hablando de las peores formas de trabajo infantil, en las condiciones más peligrosas. El trabajo en los hornos es muy peligroso para los niños. Hay que prohibirlo de inmediato. Los inspectores del trabajo deben vigilar más de cerca esta industria y aumentar las sanciones. Para ello, se debe aumentar significativamente el presupuesto y el personal, porque, por lo que sabemos, solo hay 11 inspectores del trabajo en todo el país. En cuanto a la explotación sexual transfronteriza de menores, se necesita apoyo internacional. Además, dado que las niñas son especialmente vulnerables a la explotación sexual, la reforma de la legislación laboral debe centrarse en gran medida en protegerlas. Reforzar la capacidad del Estado es crucial en la lucha contra el trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo ha emprendido medidas, pero debemos asegurarnos de que sean sostenibles. Asimismo, debe establecerse un sistema de protección social más completo. La OIT debería brindar asistencia técnica al Gobierno en este sentido, tanto en lo relativo a la legislación como a la puesta en práctica. Por último, deseo destacar el papel central que han desempeñado los sindicatos en Nepal en los progresos realizados. Su participación en todas las iniciativas seguirá siendo esencial para alcanzar los objetivos que acabamos de esbozar.

Miembro gubernamental, Guatemala - Los niños y las niñas del mundo no son solo el futuro, también son el presente, y por ello es responsabilidad de todos acelerar las acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas. El trabajo infantil priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, siendo perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Y si bien el Gobierno ha realizado diversas acciones en su lucha para cumplir con lo establecido en el Convenio y erradicar el trabajo infantil, pareciera ser insuficiente. No podemos ignorar que no se trata únicamente de tomar acciones concernientes a eliminar el trabajo infantil, sino de atacar directamente las causas raíz, las cuales responden a un enfoque multicausal, abriendo camino para que las prácticas descritas en las observaciones de la Comisión de Expertos no se den: como es la trata de niños; la pornografía y el abuso infantil; la entrega de los hijos para que laboren con la finalidad de pagar deudas familiares; los abusos físicos, sexuales y psicológicos; la explotación sexual comercial; la baja escolaridad, y, no menos importante, la realización de trabajo forzoso, peligroso, insalubre e inseguro. Todas estas, acciones contrarias a diversos derechos fundamentales establecidos por la OIT.

Problemáticas como la pobreza extrema, la corrupción, la violencia, la informalidad, la falta de acceso a la educación y a la salud, deben abordarse y combatirse con acciones que promuevan el empleo decente, de calidad, la oportunidad de los adultos de contar con formación y capacitación necesarias para poder insertarse en el mundo del trabajo. Hay que implementar políticas de protección social y trabajar en la promoción del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, creando así un entorno seguro para los niños. Los niños tienen derecho a ser niños, deben tener libertad para poder divertirse y jugar, derecho a recibir una protección especial para crecer física, mental y socialmente sanos y libres, derecho a una educación gratuita, entendiendo que ellos son el futuro de nuestras sociedades. El trabajo infantil debe erradicarse de manera conjunta entre los Estados, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y la sociedad en su conjunto, entendiendo las diversas situaciones que lo provocan y haciendo uso del diálogo social.

Miembro trabajadora, Japón - La queja que nos ocupa se presenta en relación con el primer convenio de la OIT que logró la ratificación universal. Es preciso erradicar de nuestra sociedad las peores formas de trabajo infantil, incluidas la esclavitud, la explotación sexual y la utilización de niños en conflictos armados u otros trabajos ilícitos o peligrosos susceptibles de menoscabar la salud, la moral o el bienestar psicológico de los niños.

Tomamos nota de los esfuerzos y progresos realizados por el Gobierno para eliminar las peores formas de trabajo infantil y mejorar las tasas de escolarización y de finalización de estudios de los niños. Sin embargo, muchos niños siguen sin ir a la escuela, y son los que corren mayor riesgo de verse sometidos a trabajo infantil en sus peores formas. La situación se ha visto agravada por la pandemia de COVID-19.

Estamos profundamente preocupados por los datos desglosados comunicados por el Gobierno, junto con la OIT, que revelan que 79 de las 134 víctimas de trata de personas fueron niños en el año fiscal 2020-2021 en Nepal. Las niñas son especialmente vulnerables a la explotación sexual comercial que se deriva de la trata de personas.

La investigación realizada por CLARISSA (Trabajo infantil: Acción-Investigación-Innovación en Asia Meridional y Sudoriental) revela además diferentes prácticas abusivas y de explotación, incluido el acoso y la intimidación a niños en el sector del entretenimiento para adultos, por parte tanto de los clientes como de los empleadores. En el estudio también se constata la participación de diferentes intermediarios, normalmente parientes, amigos, vecinos o agentes a los que los niños recurren para encontrar trabajo.

Nosotros, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), creemos que la alternativa obvia al trabajo infantil es la educación. Mediante la educación gratuita y obligatoria, podríamos prevenir y eliminar la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil. Asimismo, estamos desarrollando una iniciativa para vincular a los niños nepaleses con las escuelas, en colaboración con la Fundación Internacional del Trabajo del Japón (JILAF) y los sindicatos de Nepal.

El problema de las peores formas de trabajo infantil en Nepal sigue siendo persistente y sistémico. Esperamos que el Gobierno adapte continuamente la legislación y las prácticas de la inspección del trabajo al Convenio, tal y como se recomienda en el Informe de la Comisión de Expertos, y que se comprometa a aplicar, junto con los interlocutores sociales, las recomendaciones formuladas por esta comisión.

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 vulnerables de la sociedad. Con la adopción de este

convenio, la OIT reconoció este tema como fundamental para todos los Estados Miembros de la Organización. Como todos sabemos, con esta norma se busca dar solución a una situación particularmente aberrante. El Convenio aborda las peores formas de trabajo infantil y hace un llamado de atención claro e incuestionable, para que todos los Estados Miembros tomen medidas urgentes y completas para su erradicación.

En concordancia 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 encuentra, el literal *b)* del artículo 3, que hace referencia a la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. De acuerdo con la información proporcionada, la Ley relativa a los niños, de 2018, tipifica como delito una serie de actividades relacionadas con el abuso y la explotación sexual infantil y la producción de materiales o actos obscenos y los sanciona con una multa de hasta 100 000 rupias y penas de prisión de hasta cinco años. Reconocemos en ese sentido los avances hechos por el Gobierno.

Sin embargo, reiteramos el llamado de la vocera de los miembros empleadores para que el Gobierno informe en la práctica sobre cómo se ha hecho cumplir esta ley. Instamos a la Comisión para que requiera al Gobierno que se suministren ejemplos concretos y evidencias sobre el número de casos denunciados, investigados y con condenas. El Gobierno debe comprometerse a implementar y cumplir en forma efectiva el Convenio y la legislación; por ende, solicitamos la información que demuestre la aplicación práctica de la misma.

De igual forma, hacemos un llamado para que se analice la problemática del trabajo infantil teniendo en cuenta un enfoque multicausal. Debe avanzarse en la construcción de políticas públicas, mediante el diálogo social tripartito, que se enfoquen en promover el desarrollo del país, la creación de trabajo decente y empresas sostenibles, así como, la extensión de la protección social con la finalidad de que los niños, niñas y adolescentes puedan tener acceso a la seguridad social y a la educación.

Para avanzar verdaderamente en la erradicación del trabajo infantil es necesario establecer medidas económicas concretas que promuevan el desarrollo de los países y regiones con mayor riesgo de trabajo infantil.

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 erradicación de las peores formas del trabajo infantil en el país.

Miembro trabajadora, Guinea - Hablo en nombre de los sindicatos de docentes de Guinea y de todo el mundo. Comparto la profunda preocupación de la Internacional de la Educación por la cuestión del trabajo infantil en Nepal. Como organización comprometida con la promoción de los derechos y el bienestar de los docentes y estudiantes, somos sensibles a esta grave vulneración de los derechos de los niños.

El trabajo infantil no solo priva a los niños de su derecho fundamental a la educación, sino que también los expone a condiciones peligrosas y de explotación, obstaculizando su desarrollo físico, emocional e intelectual. Deben promoverse de manera amplia las oportunidades de educación pública de calidad para todos los niños, sin excepción, y pienso especialmente en las niñas y en los niños de comunidades marginadas, indígenas y desfavorecidas.

La Comisión de Expertos alienta firmemente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para facilitar el acceso a una educación gratuita, básica y de calidad para todos los niños, prestando especial atención a las niñas y a los niños indígenas.

Como docente y sindicalista, puedo dar fe de los esfuerzos de los sindicatos de docentes por defender los derechos de todos los niños a una educación pública de calidad y a la protección frente al trabajo infantil. Así, es importante que las medidas gubernamentales impliquen a los sindicatos y a los docentes en las iniciativas para rescatar a los niños trabajadores y prevenir el abandono escolar. Asimismo, me gustaría destacar el valor de la educación preescolar para implicar a los niños y a sus padres en el ciclo escolar desde una edad temprana. Obviamente, esto requiere una financiación pública adecuada de la educación.

En mi país, Guinea, muchos niños trabajan en el sector doméstico y en la minería artesanal conocida como «extracción tradicional de oro». Soy muy consciente del problema y no estoy minimizando el reto al que se enfrenta el Gobierno de Nepal.

Por lo tanto, pedimos respetuosamente al Gobierno que solicite asistencia técnica a la OIT para redoblar sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil y promover los derechos de los docentes como trabajadores.

Miembro empleador, Francia - «Una ciencia sola hay que enseñar a los niños, que es la de las obligaciones del hombre». Como saben, el caso de Nepal se refiere a las peores formas de trabajo infantil. Acaban de escuchar los detalles que han dado los portavoces y los distintos oradores, basándose en el Informe de la Comisión de Expertos.

Observamos que este Informe muestra que el Gobierno está avanzando en la eliminación del trabajo infantil obligatorio y celebramos que así sea. Sin embargo, constatamos que aún queda mucho camino por recorrer para que la situación de los niños se ajuste a los principios del Convenio, sobre todo porque algunos se ven expuestos a situaciones peligrosas, por ejemplo, cuando se les obliga a trabajar en un horno en el que se fabrican ladrillos, o cuando las niñas son víctimas de explotación sexual. ¿Qué hay de la aplicación del derecho penal, en particular en lo relativo a la utilización de niños como mero material para espectáculos pornográficos? Nos gustaría obtener más explicaciones.

«Una ciencia sola hay que enseñar a los niños, que es la de las obligaciones del hombre». ¿Cuáles son las obligaciones del hombre para con los niños, si no la simple aplicación de los principios de la OIT? ¿Qué nos dice el Convenio, ratificado por Nepal? Su objetivo es prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, como una de las principales prioridades de la acción nacional e internacional, con el fin de facilitar el acceso a la educación básica gratuita.

¿Cómo pueden eliminarse las peores formas de trabajo infantil sin una acción global, que tenga en cuenta la importancia de la educación gratuita y las necesidades de las familias de los niños? La respuesta es de carácter social, pero también económica. Por eso, animamos al Gobierno a que asuma la causa de los niños como una de las prioridades clave de la acción nacional. Entendemos que la difícil situación económica hace que estos niños sean más vulnerables.

Según queda dicho en el propio Convenio, el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social. En consecuencia, conviene invitar al Gobierno a que inicie una política pública capaz de cambiar la situación económica para aliviar la pobreza, sin dejar de poner en marcha mecanismos de control, sanciones eficaces y ayudas directas con el fin de alejar a los niños de las peores formas de trabajo.

«Una ciencia sola hay que enseñar a los niños, que es la de las obligaciones del hombre». Esta frase, que ha marcado mi intervención, fue pronunciada por un filósofo nacido aquí, en Ginebra, Jean Jacques Rousseau. Nos recuerda que el futuro está en manos de nuestros hijos, y que no podremos construir un mundo más humano si no les enseñamos los principios del trabajo decente y la justicia social.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Quisiera señalar a su atención la situación del trabajo infantil en el sector de los hornos de fabricación de ladrillos en Nepal. El trabajo en estos hornos es peligroso por naturaleza y la utilización generalizada del trabajo infantil es motivo de grave preocupación y socava el Convenio. Las salvaguardias constitucionales y legales han fracasado hasta ahora. Esto ocurre a pesar de la Ley del Trabajo de Nepal, de 2017, y también de la anterior Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000, que prohíbe que los menores de 18 años realicen trabajos peligrosos. El Gobierno también ha puesto en marcha el segundo Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil 2018-2028.

Quisiera citar el Informe sobre el trabajo infantil en Nepal de 2021, que reveló que casi 1,1 millones de niños trabajan, 200 000 de los cuales están implicados en las peores formas de trabajo infantil, incluido el de los hornos de fabricación de ladrillos. Además, otro importante informe específico sobre el sector de la fabricación de ladrillos, preparado conjuntamente por la Oficina Nacional de Estadística, el Gobierno de Nepal, la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y considerado como la primera investigación representativa a nivel nacional sobre la industria del ladrillo, revela importantes estadísticas que exponen la prevalencia del trabajo infantil, con 6 229 niños o el 3,5 por ciento realizando un trabajo forzoso, entre los 176 373 trabajadores manuales en los hornos de fabricación de ladrillos (incluidos los miembros de la familia). Además, se calcula que 34 593 niños (de entre 5 y 17 años) viven en fábricas de ladrillos y que los niños representan aproximadamente el 10 por ciento (17 738) del total de trabajadores. Alrededor del 9,6 por ciento, es decir, 17 032 de estos niños, fueron identificados como trabajadores infantiles.

Este informe valida las conclusiones de los afiliados de la ICM en Nepal, a las que han llegado consultando a los trabajadores de los hornos de fabricación de ladrillos y que han presentado constantemente a las autoridades gubernamentales pertinentes. Debido a la inseguridad y a la informalidad del empleo, a menudo se deniega a los trabajadores la libertad sindical, lo que da lugar a una baja tasa de sindicación lo cual también socava la resolución de las quejas de los trabajadores y la realización del trabajo decente en el sector.

El pago de salarios en el sector se realiza en gran medida mediante un sistema de pago a destajo que es abismalmente bajo y empuja a los niños a contribuir también al trabajo para aumentar los ingresos familiares. Cuando los trabajadores realizan un trabajo decente y reciben salarios decentes, los niños no tienen que contribuir con su trabajo para mantener a sus familias. El trabajo infantil en el sector de los hornos de fabricación de ladrillos es un síntoma grave de la falta de trabajo decente para los adultos y sus familias. Allí donde los derechos de los trabajadores adultos están consagrados en los convenios de la OIT y se respetan debidamente, los ingresos familiares son más elevados y los niños tienen más probabilidades de ir a la escuela que de trabajar. Además, unos sindicatos fuertes en el lugar de trabajo y en la comunidad son el medio más eficaz para garantizar que los niños y esos lugares de trabajo y comunidades no se enfrenten a la explotación.

Por lo tanto, es de vital importancia promover el registro y la distribución de tarjetas de identificación para todos los trabajadores del sector informal, a través de las administraciones locales, y otorgarles la cobertura de los programas de seguridad social.

Representante gubernamental - Gracias por la preocupación y las cuestiones que se plantean en esta sala. Respetamos y acatamos esta decisión. Respetamos las obligaciones que tenemos. Respetamos la legislación que tenemos.

Las peores formas de trabajo infantil en Nepal no se deben solo a una causa, sino a varias. La pobreza es la que más influye y la estructura social no está tan desarrollada. No disponemos de mecanismos de sensibilización y nuestro entorno socioeconómico es muy pobre. Estas son las principales causas y, además, no tenemos un sistema educativo adecuado.

El Gobierno ha adoptado medidas, pero no son suficientes, y creemos que la estrategia que seguimos no nos está dando los resultados adecuados. Sobre la base de la estrategia que seguimos, tenemos un plan de acción y un plan director viable, contando con muchas intervenciones en este ámbito. Como ya he mencionado, no es suficiente y el resultado es muy pobre, soy consciente de ello.

En cuanto a la cantidad de niños trabajadores, hemos reducido gradualmente el número de víctimas.

Cuando hablamos de las medidas adoptadas, necesitamos una intervención directa, como se nos ha sugerido. Cuando regrese a Nepal, se lo sugeriré al Gobierno y a quien corresponda, incluidos los mandantes tripartitos que se ocupan de todas las cuestiones laborales, con quienes compartiremos estas cuestiones y reaccionaremos en consecuencia.

La erradicación de la pobreza es el factor más importante a la hora de abordar toda la situación; el desarrollo de las capacidades y la sensibilización también son importantes. Hay que desarrollar el sistema educativo. Nos encontramos en una situación en la que más del 97 por ciento de los niños van a la escuela, pero todavía no contamos con una educación de calidad. Esto tiene un impacto.

Cuando hablamos de las investigaciones, los enjuiciamientos y las sentencias, también hablamos de las intervenciones. Cuando hablamos del sistema jurídico, hemos previsto la enmienda de la Ley sobre el Trabajo Infantil, de conformidad con la Constitución. Cuando hablamos de la correcta asignación del presupuesto, podemos decir que no es cierto.

Por último, su preocupación es muy importante para nosotros, y sus intervenciones también lo son. En cuanto a la intervención sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil en Nepal, no se trata solo de abordar las peores formas de trabajo infantil, sino también el hecho de que los niños tienen el derecho a ir a la escuela para recibir una educación adecuada. Cuando no les proporcionamos educación, los niños no tienen capacidad de análisis, ni los conocimientos que corresponden. Como parte del Gobierno, asumo la responsabilidad de esto. Les agradezco su preocupación y sus sugerencias, que son muy importantes para nosotros.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores deseamos agradecer a los distintos oradores que han tomado la palabra, y en particular al Gobierno, sus intervenciones y la información facilitada. En nuestras observaciones finales quisiéramos subrayar, una vez más, la importancia del Convenio y de su cumplimiento por parte de todos los Estados que lo han ratificado. Solo garantizando la fiel aplicación de sus disposiciones podremos erradicar las formas más deplorables de trabajo infantil y cumplir el objetivo de eliminar el trabajo infantil para 2025, tal y como se consagra en el ODS 8.7.

Si bien tomamos buena nota de los pasos adelante dados por el Gobierno tanto en la legislación como en la práctica, no podemos ignorar que es necesario un mayor esfuerzo a nivel nacional para aplicar plenamente el Convenio y alcanzar sus objetivos subyacentes. Por

lo tanto, en línea con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores deseamos solicitar al Gobierno de Nepal: que adopte un enfoque multicausal para acabar con el trabajo infantil y adopte políticas destinadas a abordar las causas profundas del trabajo infantil (la pobreza, el conflicto, las crisis, la falta de acceso a la protección social, la falta de acceso a la educación y también las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños); que adopte políticas económicas que promuevan el desarrollo de las regiones con más factores de riesgo de trabajo infantil; que prosiga sus esfuerzos para garantizar que todos los niños y las niñas víctimas del trabajo en condiciones de servidumbre reciban servicios adecuados para su rehabilitación e integración social, incluido el acceso a la educación gratuita, básica y de calidad, y siga facilitando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre los niños y las niñas víctimas del trabajo en condiciones de servidumbre que hayan sido rehabilitados; que, asimismo, facilite información sobre la aplicación en la práctica de las sanciones relacionadas con los delitos recientemente introducidos en relación con los abusos sexuales a menores, así como sobre el número de casos denunciados, procesamientos y condenas llevados a cabo, y penas aplicadas, y que adopte medidas eficaces para retirar a los niños menores de 18 años de la explotación sexual comercial en la industria del espectáculo y de la industria del ladrillo, y que proporcione asistencia adecuada para su rehabilitación e integración social.

Por último, los miembros empleadores deseamos invitar al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y a seguir colaborando con la Oficina, en particular a través de los proyectos e iniciativas existentes sobre la erradicación del trabajo infantil. Contamos con la colaboración del Gobierno de Nepal para la aplicación de las recomendaciones mencionadas sin demora, a fin de lograr el pleno respeto del Convenio en la legislación y en la práctica.

Miembros trabajadores - Sin duda, el Gobierno ha demostrado su voluntad política de hacer frente al trabajo infantil y sus peores formas, mediante la adopción de leyes que prohíben el trabajo infantil y de medidas para proteger, rehabilitar y reinserir a los niños víctimas del trabajo infantil. El Gobierno también ha adoptado un Plan director nacional para la eliminación del trabajo infantil para el periodo 2018-2028.

A pesar de estos esfuerzos, demasiados niños en Nepal siguen expuestos al trabajo infantil. De los 7 millones de niños de entre 5 y 17 años que hay en Nepal, 1,1 millones están ocupados en el trabajo infantil, con una gran prevalencia en el sector agrícola. Los niños de Nepal también son vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, como el trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura, la explotación sexual comercial y el trabajo peligroso en la industria de los hornos de fabricación de ladrillos.

Observamos que, según un informe conjunto de la OIT y de la Oficina Nacional de Estadística, de 2021, aunque en el país se ha producido un descenso del trabajo infantil en las dos últimas décadas, aún queda mucho por hacer. El considerable número de niños que trabajan pone de manifiesto la falta de una aplicación adecuada de las leyes y políticas destinadas a eliminar el trabajo infantil. Los informes conjuntos también señalan la necesidad de adoptar un enfoque coordinado para aplicar leyes y prácticas que colmen las brechas existentes en materia de trabajo infantil y protección de la infancia en el país.

Uno de los principales retos para acabar con el trabajo infantil en Nepal es la falta de recursos y de capacidad del Gobierno. El MoLESS es el ministerio encargado del trabajo infantil, pero carece de recursos suficientes para proteger a los niños.

Tomamos debida nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Nepal para abordar la cuestión del trabajo infantil y sus peores formas. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que: redoble sus esfuerzos para garantizar que todos

los niños víctimas del trabajo en régimen de servidumbre reciban servicios adecuados para su rehabilitación e inserción social, incluido el acceso a la educación; proporcione apoyo y asistencia a los niños víctimas de trata; luche contra la trata de niños mediante investigaciones, enjuiciamientos y condenas; y facilite el acceso a una educación gratuita, básica y de calidad para todos los niños, con especial atención a las niñas y a los niños indígenas.

El Gobierno también debe adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de librar a los niños de la explotación sexual comercial en el sector del ocio, proporcionarles la asistencia adecuada para garantizar su rehabilitación e inserción social, impedir que todos los niños trabajen en la industria de los hornos de fabricación de ladrillos y prever su rehabilitación e inserción social.

Tomando nota de que Nepal se beneficia actualmente de la asistencia técnica de la OIT, invitamos al Gobierno a seguir recurriendo a esta, centrándose especialmente en la creación de capacidades en la administración del trabajo y otras autoridades públicas encargadas de la lucha contra el trabajo infantil y la protección de los niños, y en el refuerzo de la coherencia y la coordinación de las políticas a nivel nacional y regional.

Teniendo en cuenta que el Plan director nacional se encuentra a mitad de camino del plazo previsto para su finalización, podría llevarse a cabo una revisión de los progresos realizados y de las brechas que aún persisten en su aplicación.

Conclusiones del Comité

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

La Comisión tomó nota de las iniciativas emprendidas por el Gobierno para luchar contra las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia del fenómeno, incluido el trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura, la explotación sexual comercial y el trabajo peligroso en la industria de hornos de ladrillos.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pide al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, que:

- **elimine las peores formas de trabajo infantil, en particular en la agricultura, la industria de hornos de ladrillos y la industria del esparcimiento, y garantice que los niños víctimas de estos trabajos peligrosos sean librados de estas situaciones y rehabilitados, en particular a través del acceso a la educación y a la formación profesional gratuitas;**
- **redoble sus esfuerzos para poner fin al trabajo infantil mediante un enfoque multicausal y adopte políticas para abordar las principales causas del trabajo infantil;**
- **prosiga sus esfuerzos para garantizar que todos los niños víctimas de trabajo en régimen de servidumbre reciban servicios adecuados para su rehabilitación e inserción social, incluido el acceso a la educación gratuita, básica y de calidad y continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre los niños víctimas de trabajo en régimen de servidumbre que han sido rehabilitados;**
- **adopté medidas eficaces y en un plazo definido para librar a los niños de la explotación sexual comercial, el trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura y el trabajo**

peligroso en la industria del esparcimiento y la industria de hornos de ladrillos y para proporcionar asistencia adecuada con miras a su rehabilitación e inserción social, y facilite información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos, indicando el número de niños menores de 18 años que han sido librados y rehabilitados;

- aumente los recursos materiales asignados al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para ayudar a combatir las peores formas de trabajo infantil;
- proporcione información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación en la práctica del artículo 72 en relación con los artículo 66, párrafo 3, incisos d), h) y j) de la Ley relativa a los Niños, de 2018, para los delitos relacionados con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, indicando el número de casos denunciados, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas;
- redoble sus esfuerzos para combatir la trata de niños y proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las actividades realizadas por la policía de Nepal y el equipo de tareas de alto nivel, a fin de vigilar e identificar a niños víctimas de trata, y sobre el número de casos de trata de niños identificados, de investigaciones, de enjuiciamientos, de condenas y de sanciones impuestas;
- mejore el funcionamiento del sistema educativo para facilitar el acceso a la educación gratuita, básica y de calidad para todos los niños, en particular las niñas y los niños indígenas, y tome medidas para aumentar las tasas de matriculación, asistencia a la escuela y finalización de los estudios y para disminuir la tasa de abandono escolar, y proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, y
- proporcione información sobre la aplicación práctica de sanciones relacionadas con los delitos tipificados recientemente de abuso sexual de niños, y sobre el número de casos denunciados, enjuiciamientos, condenas y sanciones aplicadas.

La Comisión pide al Gobierno que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio sin demora, centrándose en particular en:

- reforzar la capacidad de la administración del trabajo, del sistema de inspección del trabajo y de otras autoridades públicas encargadas de combatir el trabajo infantil y de proteger a los niños, y
- reforzar la coherencia de las políticas y la coordinación a nivel nacional y regional.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

Representante gubernamental - Me complace tener la oportunidad de estar aquí y suministrar información sobre los casos de niños sometidos a trabajo forzoso y en régimen de servidumbre en Nepal, que requieren una acción inmediata por parte del Gobierno. Hemos leído las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión y tenemos algunos comentarios que hacer.

El Gobierno ha tomado medidas y emprendido acciones que, por sí solas, pueden no ser suficientes para resolver todos estos problemas, teniendo en cuenta los principios de la OIT.

Conocemos bien a los empresarios y a los sindicatos, pero parece que existen muchos factores que pueden reconsiderarse en el futuro.

Todas las recomendaciones se toman en serio y cualquier medida que se requiera se aplicará en el futuro. También se enviará la memoria a la Oficina a su debido tiempo. El Gobierno de Nepal se compromete a hacer todo lo posible por encontrar soluciones.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Propongo que pasemos al siguiente caso de nuestro orden del día, que es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en Nicaragua. Tenemos más de 17 delegados inscritos para tomar la palabra. La reducción del límite de tiempo de cinco a tres minutos será aplicable a los demás delegados.

Representante gubernamental - En nombre del Estado de Nicaragua, me refiero al Informe de la Comisión de Expertos de 2023, donde dicha Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y reitera los comentarios formulados en la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia realizada en junio de 2022, referente a la aplicación del Convenio por Nicaragua. Asimismo, en seguimiento a estas conclusiones, en las cuales la Comisión de Expertos insta al Gobierno a que cumpla con las recomendaciones y conclusiones brindadas por esta comisión y a que brinde información en consulta con los interlocutores sociales sobre todas las medidas adoptadas al respecto, el Estado de Nicaragua expresa que es lamentable e inaceptable que la Comisión vuelva a retomar este tema cuando ya fue abordado y aclarado en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo evidente que se pretende relacionar un tema que no se vincula con el espíritu del Convenio establecido en la Constitución y los estatutos de la OIT, demostrando una vez más la intromisión y la politización con temas que no son de índole laboral.

Rechazamos la instrumentalización y politización de la OIT, a través de señalamiento e intervenciones con evidentes sesgos políticos que dañan la credibilidad de esta casa y su Constitución; condenamos que la Comisión sea el escenario de perversos intereses para injerir en los asuntos internos de Nicaragua, con el propósito de atentar contra la paz, la soberanía y la estabilidad laboral y social de las familias nicaragüenses.

El Estado de Nicaragua expresa ante la recomendación de enmendar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que, conforme al principio de soberanía establecido en la Constitución Política, mantenemos siempre y expresamos que la decisión reside en el pueblo nicaragüense y no en recomendaciones que afectan derechos restituidos de las familias nicaragüenses.

El Estado de Nicaragua asegura el cumplimiento de la Constitución Política, de todas las leyes laborales nacionales y de los convenios internacionales de la OIT ratificados por Nicaragua en beneficio de las y los trabajadores, y continúa fortaleciendo el diálogo y el derecho a la libre sindicalización de las 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 a formular su programa de acción; dando cumplimiento a que las

y los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de las empresas por medio de las organizaciones sindicales. Asimismo, expresamos que somos un Estado responsable con el derecho internacional y hemos cumplido cabalmente con la entrega de memorias sobre este tema, como lo estipulan los artículos 19 y 22 de la Constitución. Cumplimos con nuestras obligaciones financieras con este organismo al cual pertenecemos desde su fundación, a pesar de las ilegales medidas coercitivas que nos aplican algunos miembros gubernamentales de la OIT.

Ahora bien, en Nicaragua, las trabajadoras y los trabajadores nicaragüenses cuentan con disposiciones legales que les permiten fortalecer el diálogo y el consenso en caso de conflicto laboral o huelga, con el fin de asegurar la estabilidad en el empleo como una estrategia muy importante para avanzar hacia la erradicación de la pobreza y en defensa de la paz laboral y social de nuestro país. Un ejemplo claro del diálogo social en armonía con los trabajadores y empleadores en Nicaragua es la reciente aprobación del aumento del 10 por ciento al salario mínimo.

Reiteramos que el Gobierno de reconciliación y unidad nacional no acepta, ni aceptará, que se utilice este mecanismo para continuar las campañas de desestabilización, y que seguiremos restituyendo los derechos de las familias nicaragüenses, entre estos el derecho a la estabilidad laboral, la libertad sindical, la paz y justicia social.

Miembros empleadores - Agradezco al Gobierno de Nicaragua su comparecencia el día de hoy, así como las informaciones proporcionadas a la Comisión. Sin embargo, rechazamos varias de las argumentaciones expresadas por la representante gubernamental, en la tarde de hoy.

En efecto, estamos ante un caso que involucra a un convenio fundamental en esta Organización. Estamos ante un caso que ha sido ya discutido varias veces y ha recibido observaciones de la Comisión de Expertos.

Este año ha recibido, nuevamente, comentarios de la Comisión de Expertos, dado que la situación denunciada por la OIE, el 1.º de septiembre de 2021, no ha cambiado, e incluso tal vez haya empeorado en algunos aspectos. También estas observaciones han tomado en cuenta los comentarios efectuados en 2022 por la propia OIE y por la CSI, y, entonces nos encontramos nuevamente con observaciones en este año 2023, respecto del Estado de Nicaragua y del Convenio que estamos próximos a festejar los 75 años de adopción. La Comisión de Expertos rápidamente nos dice que lamenta profundamente que la memoria del Gobierno no contenga ninguna información ni haga alusión a las recomendaciones formuladas por dicha Comisión en 2022, y esto nos preocupa. Lo único que ha hecho el Gobierno de Nicaragua es informar de algunos progresos relativos a la aplicación del Convenio. Nos preocupa entonces la actitud de ignorar estas recomendaciones realizadas por la Comisión, órgano de control de esta Organización de composición tripartita; esto entonces detona la aparente falta de acción y la aparente falta de compromiso para garantizar el respeto de las obligaciones normativas que adopta el Gobierno de Nicaragua desde el 31 de octubre de 1967 a raíz de la ratificación del Convenio.

La Comisión de Expertos también instó a que, en consulta con los actores sociales tome cuanto antes todas y cada una de las medidas a las que ya instó la Comisión el año pasado, que conciernen a cuestiones graves y urgentes.

La Comisión de Expertos pidió la liberación de todo empleador que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de actividades legítimas de sus organizaciones, situación de la cual no hemos recibido de parte del Gobierno explicación alguna, ni justificación de ningún tipo. Pidió asimismo al Gobierno que establezca, sin demora, la mesa de diálogo

tripartito que recomendó la Comisión en 2022, y que acepte cuanto antes la misión de contactos directos.

Respecto del artículo 11, que recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores protegidos por el Convenio carecen totalmente de sentido cuando no existe el respeto de las libertades básicas, tales como el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitraria y el derecho a un proceso regular en los tribunales independientes e imparciales, se ha pedido al Gobierno de Nicaragua que informe de las medidas adoptadas. A día de hoy, tratándose de un caso, que para el Grupo de los Empleadores es grave y urgente, no hemos tenido respuesta alguna a esta situación por parte del Gobierno de Nicaragua.

Esta actitud del Gobierno, a nuestro juicio, es grave porque pone en crisis la labor de los órganos de control de la OIT, órganos que tienen composición tripartita, porque las conclusiones adoptadas se adoptan con el consenso de los actores sociales en esta comisión. No sirve entonces alegar las disposiciones de los convenios, de las recomendaciones y de las normas de la OIT cuando no son favorables, y no acatar cuando los pronunciamientos de los órganos de control no se adecúan a nuestros intereses o realidades. Esto es algo que preocupa; después de analizar el caso, seremos enfáticos en reiterar muchas de las conclusiones a las que llegó esta comisión el año pasado enfatizándolas cuando corresponda.

Según diversos organismos de derechos humanos internacionales y nicaragüenses, persisten en el Estado de Nicaragua actos de persecución y de intimidación que llegan a la criminalización de toda expresión de disidencia y de libertad de expresión que incluye la detención y el enjuiciamiento de miembros de la sociedad civil bajo cargos y procesos legales cuestionados por su legalidad. Además, estos organismos destacan la aprobación de una serie de leyes que ha generado el cierre de importantes espacios cívicos y democráticos en contra de los estándares que a su respecto existen a nivel internacional.

Con respecto al primer aspecto señalado, se han encarcelado, entre otros, a una serie de líderes sociales, y queremos destacar la situación vivida por el Sr. José Adán Aguerri Chamorro, expresidente del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), además de las amenazas, la intimidación, el hostigamiento y las represalias contra el Sr. Michael Edwin Healy Lacayo, contra el Sr. Vargas, entre otros, autoridades del COSEP, además de la violenta toma de posesión de la hacienda del Sr. Healy, el 17 de junio de 2018, por parte de 15 sujetos con rostros cubiertos y armados, despojándole de su propiedad privada. Ante esta situación, en la que insisto por su gravedad, el Director General de la OIT requirió al Gobierno de Nicaragua en dos comunicaciones de 2022, que proporcione información sobre la situación de arbitraria detención del Sr. José Adán Aguerri Chamorro, así como sobre los demás casos; y, el 21 de octubre de 2021, acerca del último presidente del COSEP, Sr. Michael Healy, y su vicepresidente, Sr. Álvaro Vargas

Los actos de instigación y las amenazas también se realizaron contra las instalaciones del COSEP. Se ha denunciado el terrorismo fiscal, mecanismo utilizado por el Gobierno en contra de los empresarios, que son acusados penalmente por opositores por el delito de fraude tributario, tomas de tierras, campañas de desprestigio y persecución del COSEP, y en este sentido queremos hacer mención especial al grado al que llega esta situación respecto del COSEP por los Acuerdos Ministeriales núms. 26 y 27, de 2023, y la Ministra de Gobernación canceló la personería jurídica a 19 organizaciones empresariales, entre las cuales se encuentra el COSEP, por incumplimiento de las leyes que lo regulan. El dictamen legal que fundamenta estos actos de la administración establece que estas organizaciones no completaron el proceso de convalidación de registro, y presentaron incoherencias en la información y variaciones en las

cuentas sin justificar. Con estas acciones, el dictamen sostiene que no promueven políticas de transparencia, aunque las observaciones presentadas se refieren exclusivamente al periodo 2022. Esto ha sido publicado el 6 de marzo de 2023 en la *Gaceta Oficial*.

La disolución administrativa del COSEP, dispuesta por el Gobierno, viola flagrantemente lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio, que establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.

No solo se canceló administrativamente la personería jurídica, en violación del Convenio, sino que en varios casos el Gobierno se apropió de bienes y congeló cuentas bancarias de las cámaras disueltas. También, el 9 de febrero de 2023, la Corte de Apelaciones de Managua ordenó la inmediata deportación de 222 presos políticos a los Estados Unidos de América. Al día siguiente, los declaró traidores a la patria privándoles de su nacionalidad nicaragüense, y el 15 de febrero de 2023, 94 personas más fueron deportadas a los Estados Unidos, entre ellas dos presidentes del COSEP y un vicepresidente, también en estos casos privadas de la nacionalidad.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados manifiesta su preocupación por esta situación. Argumenta que las recientes reformas legislativas en Nicaragua permiten la privación de la ciudadanía por motivos arbitrarios y son contrarias a las obligaciones de Nicaragua en virtud del derecho internacional y regional de derechos humanos. El derecho internacional prohíbe la privación arbitraria de la nacionalidad, incluso por motivos raciales, étnicos, religiosos o políticos. El ejercicio de los derechos fundamentales, incluida la libertad de expresión, la libertad de reunión u otros derechos asociados con las opiniones políticas, es primordial.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ha hecho un llamado a Nicaragua, que es parte de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas y la Convención para Reducir los Casos de Apatridia, de 1961, a respetar sus obligaciones internacionales para garantizar el disfrute del derecho a la nacionalidad y tomar medidas para abolir, prevenir y erradicar la apatridia. En definitiva, estamos ante un caso grave, y más allá de las conclusiones a las que arribemos en esta comisión, el Grupo de los Empleadores se reserva en cualquier caso y no descarta la aplicación de cualquier otro instrumento que nos brinde la Constitución de la OIT para defender la situación de los empresarios de Nicaragua y para tratar de corregir la flagrante violación del Convenio por el Gobierno de Nicaragua.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez consecutiva que la Comisión ha considerado la no aplicación del Convenio por el Gobierno de Nicaragua. En efecto, como ha señalado la Comisión de Expertos, la memoria del Gobierno no contiene ninguna información o referencia a casi todas las recomendaciones formuladas por la Comisión el año pasado, con una excepción.

A este respecto, comenzamos instando al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos información completa sobre toda medida que pueda haber adoptado para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones. Antes de profundizar en un tema específico, queremos reiterar asimismo el principio básico de que todos los Gobiernos deben respetar el derecho de libertad sindical. Debemos recalcar, recordando a la Comisión de Expertos, que el derecho de libertad sindical carece de todo sentido si no se respetan los derechos humanos fundamentales, el Estado de derecho y las libertades civiles. Instamos al Gobierno a que facilite a la Comisión de Expertos toda la información posible relativa a los cargos presentados contra los dirigentes, los procedimientos legales o judiciales establecidos, y el resultado de dichos procedimientos.

Debemos subrayar, como lo ha hecho la Comisión de Expertos, el papel central que puede desempeñar el diálogo social tripartito al realizar progresos significativos a nivel nacional y, en este sentido, los miembros trabajadores también piden al Gobierno que facilite el diálogo social con la presencia de la OIT. Reiteramos nuestra recomendación del año pasado de instar al Gobierno a entablar sin demora un diálogo tripartito en la mesa de negociación, y de recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

En lo que respecta a los temas legislativos, la Comisión de Expertos ha insistido en la necesidad de enmendar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, a fin de garantizar que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que las huelgas puedan estar limitadas o incluso prohibidas, fundamentalmente en los casos de conflicto en la administración pública relativos a los funcionarios que ejercen autoridad en nombre del Estado, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o en caso de crisis nacional aguda.

El derecho de huelga es un corolario intrínseco del derecho fundamental de libertad sindical y es fundamental que millones de hombres y mujeres en todo el mundo afirmen y defiendan colectivamente sus derechos sociales y económicos, incluido el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo y el derecho a trabajar con dignidad y sin temor a ser objeto de intimidación o de persecución. Los miembros empleadores esperan que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias, con la asistencia técnica de la OIT, para enmendar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo.

Tomamos nota con interés de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fortalecer el derecho de libertad sindical y de asociación y, según la información proporcionada en 2021, se han constituido 44 organizaciones sindicales nuevas, a las que están afiliados 1 158 trabajadores, y se han actualizado 997 organizaciones, que congregan en total a 65 000 trabajadores. No obstante, los miembros trabajadores ponen de relieve que el clima de violencia, la coacción y las amenazas de cualquier tipo dirigidas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores no fomentan el libre ejercicio y el pleno goce de los derechos y libertades establecidos en el Convenio.

En relación con esto, la Comisión de Expertos también destacó que los miembros trabajadores instan al Gobierno a poner fin a todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización e intimidación en relación con el ejercicio tanto de las actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores. Instamos al Gobierno de Nicaragua a que proporcione toda la información solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto y, con la asistencia técnica de la OIT, a que tome todas las medidas necesarias para dar curso a sus recomendaciones.

Miembro empleador, Nicaragua - Hablo en representación del sector privado empresarial de Nicaragua, sin omitir que, efectivamente, existía una organización que, producto de sus acciones, está en la condición actual.

Reconocemos la labor que se viene realizando en esta reunión, y estoy aquí en representación de los empleadores de la Organización Empresarial de la República de Nicaragua y como delegado titular acreditado de la delegación tripartita del Estado. Hemos estado dando seguimiento y participando en la dinámica de trabajo, salarios y aspectos de higiene y seguridad ocupacional, operativizando así el tripartismo en nuestro país. Podrán verlo aquí, que somos empresarios de más de treinta años de existencia de empresas que están con nosotros, que nunca habían estado en la supuesta organización que se menciona aquí, que es el COSEP, y que hemos estado trabajando de manera independiente en el desarrollo de la economía de Nicaragua.

En esta oportunidad, hemos analizado el informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, donde se señala que Nicaragua no cumple el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Sobre estos aspectos he escuchado a diferentes funcionarios y miembros del Grupo de los Empleadores, cuyos comentarios no son más que expresiones políticas con desconocimiento o con intenciones negativas, y hasta destructivas basadas en informaciones poco serias, y aun abrigadas por el uso inadecuado de instituciones serias como esta y otras de derechos humanos, cuyo enfoque, lamentablemente, lo orientan de forma politizada; y no se ubican en el objetivo primario, que es la organización del trabajo, como tal, en condiciones que permitan desarrollar nuestros países en pos de la equidad y la justicia laboral.

Esta práctica ha sido recurrente, ya la vimos aplicada en el 2019 donde hice un llamado a corregir y a enfocar positivamente estos aspectos para beneficio de nuestros países, principalmente, los países en vías de desarrollo.

En actuales reuniones de empleadores, se han planteado aspectos alejados a la realidad nacional sobre algunas organizaciones empresariales; se ha hablado sobre nuestra economía, aspectos sociales y afectaciones por la actividad de un fracasado golpe de abril de 2018. Desgraciadamente, con la participación de empresarios existentes, obviando la lógica que tenía nuestro país de seguridad ciudadana, como un ejemplo en Latinoamérica, crecimiento económico del 5,2 por ciento sostenido anual reconocido por el Banco Mundial por varios años hasta el mes de abril de 2018 en que tuvo lugar la barbarie y que nos hizo daño a nuestras empresas, en general a las que estaban en esa organización y a las nuestras.

Asimismo, se omite este fenómeno violento destructivo: la pandemia que estalló en 2019-2020 y dos devastadores huracanes, Eta e Iota.

Como empleadores señalamos que, de la mano con el sector productivo que nunca se ha detenido, y con inversiones empresariales, fuerza laboral de los trabajadores y las adecuadas políticas de Gobierno hemos logrado recuperar la dinámica del trabajo obteniendo un crecimiento del sector productivo, inversiones en infraestructuras de carreteras, puentes, caminos de producción y hospitales modernos, contando así con una de las mejores redes de salud centroamericana. Otros proyectos, tales como, dotación de agua potable, el alcantarillado sanitario, las redes de plan de tratamiento, los proyectos estratégicos de energía, la dotación de centros deportivos a nivel nacional y más. En todas estas acciones ha participado la empresa privada, las nuestras y las otras que han existido, tanto nacionales, como internacionales.

Sin embargo, persisten voces que señalan la desaparición de algunas empresas y organizaciones, como esta que se menciona, el COSEP, aduciendo que no hay libertad de asociaciones y otras falacias que no caben en la realidad nacional. Desconociendo que muchas desaparecen por su propio accionar, como ocurre con las empresas mal administradas, y otras por no cumplir con sus obligaciones legales, tales como impuestos, seguridad social y aspectos jurídicos, entre otros.

Nicaragua es un país en desarrollo democrático y es nuestro deber cumplir con el ordenamiento jurídico que dictan las leyes. La representación empresarial de Nicaragua la tiene la Asociación en pro del Desarrollo y Sostenibilidad de Nicaragua (Aprodesni), la Cámara Nacional de la Pequeña Industria (CONAPI), las microempresas y pequeñas y medianas empresas quienes aportamos entre el 80 y el 85 por ciento de participación en la economía nacional; a la cual dignamente represento, y no es cierto que la organización que se ha mencionado, de los otros empresarios, representen o sean los más representativos del país.

Hay que dejar claro que, aunque algunas organizaciones, como esas, se validen de reconocimientos internacionales, como lo que se observa aquí, no cuentan con el debido reconocimiento nacional por lo que han usurpado, a esta representación de empleadores. Ponemos énfasis en que la representación empresarial nicaragüense radica en las organizaciones mencionadas anteriormente.

Por lo tanto, hago un llamado a mis colegas empresarios aquí, a los trabajadores y a los sindicatos que están presentes, y a los Gobiernos que aquí nos acompañan, para que comprendan la situación de nuestro país, nuestra historia y las afectaciones causadas a nuestras empresas producto de información malintencionada, por estar Nicaragua bajo presiones de algunos países fuertes y sus organizaciones, entre ellas organizaciones financieras internacionales como el Banco Mundial, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Europeo de Inversiones y otras que han cancelado los financiamientos externos que requiere nuestro país.

Lo antes mencionado, limita el desarrollo económico nacional, el bienestar ciudadano y el crecimiento empresarial. Al hablar de los casos con la justicia, lamentablemente, eso tiene que ver con el cumplimiento de las leyes, y ya sea en nuestro país, en México, o en los Estados Unidos, se aplican, en esos lugares con mayor dureza.

Nuestras empresas y la organización de empleadores seguimos trabajando, contribuyendo a la dinámica económica nacional, y haremos lo posible para informarles como lo hemos venido haciendo, aquí.

Asimismo, toda asistencia técnica y visita a nuestro país será bien recibida, si esta fuese solicitada y en consenso con el grupo tripartito nicaragüense que está en pleno funcionamiento.

A la OIT, como fue el caso en 2019, le solicitamos que revisen su proceder, la manera de ver las cosas, evitando sesgos políticos que puedan distorsionar la realidad de nuestro país.

Miembro trabajador, Nicaragua - Es incomprensible saber por qué estamos en esta comisión, tratando un caso que a todas luces no se ajusta a la realidad laboral. Consideramos que es una decisión política de algunos representantes que no conocen y mucho menos viven la realidad nicaragüense. Esta comisión es nuevamente sorprendida por los argumentos presentados y que son tomados de fuentes nada imparciales; por el contrario, son mecanismos articulados para agredir a nuestro país a través de las mal llamadas sanciones económicas impulsadas por quienes se consideran amos del mundo.

En Nicaragua hay plena libertad de organizarse, pero también existen normas y reglas que todos debemos de respetar; la libertad no debe confundirse con libertinaje o anarquía, y el libre ejercicio de organizarse no se debe entender como impunidad para cometer delitos o estar por encima de toda norma legal.

En Nicaragua, ningún dirigente gremial es perseguido o detenido por ejercer el libre derecho para representar sus intereses gremiales. No hay persecución por sus ideas o puntos de vista diferentes. Atentar contra la estabilidad del país y, lo que es peor, solicitar intervención extranjera para interferir en nuestros asuntos internos, venga de donde venga, es un delito sancionado por nuestras leyes. Toda diferencia debe resolverse en las mesas de diálogo y debe buscarse un acuerdo; por lo tanto, lo señalado en este escrito está fuera de toda realidad. En Nicaragua no hay presos políticos y mucho menos presos por ejercer representación gremial o pensar de una manera diferente, eso sí, conforme a nuestro marco jurídico se ha cumplido con el debido proceso contra individuos que cometieron delitos al atentar contra la paz, la seguridad de las personas y la economía del país.

La mayoría de los nicaragüenses amamos a Nicaragua, defendemos el derecho a que se nos respete y a tomar nuestras decisiones en el marco de la realidad de nuestro propio país. Rechazamos y condenamos toda injerencia extranjera que atente contra nuestra soberanía. Como clase trabajadora, acompañamos toda decisión que permita el crecimiento del empleo y el bienestar de nuestro pueblo. Aprendimos que las políticas neoliberales impulsadas por los imperios afectan sensiblemente los derechos laborales y sociales. Nada bueno saldrá de aquellos que determinan ser los policías del mundo.

En Nicaragua, el diálogo social no solo se promueve y practica; es un derecho elevado a rango constitucional. El tripartismo sigue funcionando a pesar de los intentos de aquellos que consideran que solo ellos tienen la razón. Somos un pueblo amante de la paz y del trabajo. La Constitución política de nuestro país nos otorga derechos a organizarnos conforme a nuestros intereses, eso sí, respetando el marco legal que regula este derecho.

Así, tanto empresarios como trabajadores, tenemos derecho a organizar sindicatos y a ejercer el derecho de huelga conforme a lo establecido en el Convenio. Sin embargo, algunos gremios empresariales se organizaron como fundaciones sin fines de lucro o como organizaciones no gubernamentales y no son regulados por el Ministerio de Trabajo. Entonces, ¿qué privilegio tienen los empresarios para no respetar las normas jurídicas que los regula? Si estos agentes asalariados de potencias extranjeras no cumplen con lo mandado por la ley que los regula, de qué se quejan. Con esta actitud de quejarse en esta comisión se confirma el interés de seguir haciendo daño al pueblo y al Gobierno de Nicaragua.

Cómo combatir el narcotráfico, la ciberdelincuencia, el blanqueo de capitales o el tráfico de personas, si no es brindando al país leyes que prevengan y sancionen estos delitos. Las trabajadoras y los trabajadores nicaragüenses respaldamos toda acción del Gobierno que castigue a los culpables de esos delitos, sea quien sea. Respaldamos toda acción que combata la corrupción, que se condene a los narcoterroristas y que se persiga la ciberdelincuencia, porque es nuestra sociedad la que sufre o es víctima de estos flagelos. Entonces, ¿por qué esta instancia debe dictar qué leyes se deben aprobar o derogar? Les recuerdo que la OIT debe abordar temas laborales y no inmiscuirse en el campo de otros organismos internacionales.

La doble moral de los países que se definen como jardines o gendarmes del mundo, se expresan al incluir en la lista negra si no se cumplen las disposiciones impuestas por organismos, como el Grupo de Acción Financiera del Caribe (GAFIC), que sigue elaborando normas jurídicas que impidan que a la narcoactividad o el crimen organizado utilice a las organizaciones internacionales no gubernamentales para el lavado de capitales, pero en este espacio exigen derogar esos instrumentos legales.

A lo largo de la lectura de este caso no encontramos argumentos que justifiquen el hecho de tener a nuestro país en esta comisión.

Es difícil responder a una situación política con argumentos laborales, en otras palabras, por más que las trabajadoras y los trabajadores demos la asistencia en la plena libertad sindical, el pleno ejercicio de la negociación colectiva, la práctica del diálogo en la búsqueda del consenso para fortalecer el tripartismo, el sector empresarial no aceptará argumento alguno que no sea el de mantener su aventura golpista, su actitud vende patria y entreguista a los intereses de las grandes potencias, quienes se alzan como los dictadores de sanciones contra los pueblos y Gobiernos soberanos y libres.

Las trabajadoras y los trabajadores de Nicaragua condenamos toda agresión económica que atente contra los programas de carácter económico y social, porque afecta el combate a la pobreza que es para nosotros nuestro enemigo principal. Reitero que en nuestro país no

existen presos por ejercer el derecho a organizarse o a desarrollar actividades gremiales, no hay restricciones para organizarse conforme a la ley, no hay persecución ni represión sindical.

Es Lamentable que esta oficina se venga deteriorando en su quehacer. Hace años, los empresarios cuestionaron lo referente al derecho de huelga establecido en el Convenio y cedimos por diplomacia sindical. Hoy se utiliza como instrumento político para respaldar injerencias externas con decisiones y acciones que no tienen carácter laboral, sino político.

Creo que al representante de los empleadores no le escribieron bien el libreto. Lo siento mucho señor, usted está muy equivocado y le invito a visitar Nicaragua y a que conozca la realidad.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova**, el país candidato potencial **Georgia**, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio **Islandia y Noruega**, miembros 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 y el derecho de sindicación y de libertad sindical.

Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido este convenio. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de elaborar, promover y velar por la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo ratificadas, y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y Centroamérica, incluida Nicaragua, tienen un acuerdo de asociación, cuyo objetivo es crear una alianza política privilegiada basada en valores, principios y objetivos comunes, en particular, el respeto y la promoción de la democracia y de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el desarrollo sostenible, la buena gobernanza y el Estado de derecho, y contribuir al desarrollo económico inclusivo y sostenible, al empleo pleno y productivo y al trabajo decente. La Unión Europea permanece abierta a un verdadero diálogo basado en el respeto mutuo sobre estos y otros temas de interés.

No solo nos preocupa profundamente el empeoramiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y los estándares de vida en Nicaragua, sino también el hecho de que el Gobierno no haya tomado ninguna medida para realizar un seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la 110.^a reunión de la Conferencia, lo que demuestra una falta de compromiso para cumplir sus obligaciones dimanantes del Convenio. A este respecto, lamentamos que la misión de contactos directos recomendada el año pasado por la Comisión de la Conferencia no haya tenido lugar todavía.

Reiteramos nuestro llamamiento para que cesen de inmediato todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación y cualquier otra forma de agresión contra las personas o las organizaciones en relación con el ejercicio tanto de las actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores. El cierre arbitrario del COSEP y de otras organizaciones empresariales en marzo de este año constituye una violación de este convenio fundamental.

Compartimos plenamente el llamamiento de la Comisión de Expertos al respetar la puesta en libertad de los miembros de las organizaciones de empleadores o de los sindicatos que han sido detenidos injustamente. Tomamos nota y acogemos con beneplácito que el Gobierno atendiera el llamamiento y pusiera en libertad a Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas y Juan Lorenzo Hollman, pero rechazamos firmemente la decisión de

exiliarles y de hacerles apátridas y, por consiguiente, de obstaculizar el libre desempeño de sus funciones.

Además, seguimos apoyando los llamamientos de la Comisión de Expertos al Gobierno de Nicaragua para que examine otras restricciones inaceptables a la libertad sindical, incluidas las enmiendas a los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que actualmente vulneran el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar con plena libertad sus actividades, así como 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. Al tiempo que tomamos nota de las iniciativas indicadas por el Gobierno de Nicaragua con respecto a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, seguimos observando violaciones graves de Convenio y del derecho fundamental a la libertad sindical en la legislación y en la práctica.

Instamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT lo antes posible, y a que garantice el acceso de una misión de contactos directos para evaluar la situación en el país en lo que respecta a la violación de los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Recordamos asimismo la necesidad de restablecer sin demora el verdadero diálogo social.

La Unión Europea seguirá vigilando de cerca la situación y ayudando al pueblo de Nicaragua en su aspiración legítima a la democracia y al respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el Estado de derecho.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre del **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y del Canadá**. El Reino Unido y el Canadá lamentan profundamente que las autoridades nicaragüenses no hayan aceptado ninguna de las recomendaciones de 2022 formuladas por la Comisión de la Conferencia, salvo la relativa a la facilitación de información sobre los progresos realizados en relación con la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. Concretamente, no han tomado todas las medidas necesarias para poner fin a las violaciones del derecho de libertad sindical, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva, perpetuando así un clima de intimidación, violencia y acoso contra las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores en el país.

Una vez más, condenamos enérgicamente las violaciones de los derechos laborales y de los derechos en general que están teniendo lugar en Nicaragua. Es sumamente decepcionante que el Informe de la Comisión de Experto solo pueda tomar nota de la falta/ausencia de compromiso real y firme en nombre de Nicaragua de cumplir su obligación dimanante del Convenio.

En particular, el Reino Unido y el Canadá lamentan que Nicaragua siga perpetrando actos de persecución, intimidación y represión contra los representantes de los empleadores y de los trabajadores, incluidas detenciones arbitrarias y detenciones de los dirigentes sociales y empresariales. Apoyamos firmemente la petición de la Comisión de Expertos de que se adopten todas las medidas necesarias para poner en libertad a cualquier empleador o miembro de un sindicato que haya sido encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones.

Tomamos nota de que Nicaragua no ha proporcionado ninguna información relativa al establecimiento de una mesa redonda de diálogo tripartito con la asistencia técnica de la OIT, tal como recomendó la Comisión. Solo un diálogo tripartito verdadero y constructivo puede conducir al restablecimiento y el ejercicio plenos de los derechos de los trabajadores y de los empleadores en el país, y asegurar el pleno cumplimiento de los derechos laborales

fundamentales protegidos por el Convenio. Instamos a Nicaragua a que acepte la asistencia técnica de la OIT y una misión de contactos directos.

El Reino Unido y el Canadá han instado reiteradamente a Nicaragua a que cumpla sus obligaciones internacionales, también respetando los derechos humanos y laborales de todos los ciudadanos y poniendo fin a toda represión en el país. Hemos puesto claramente de relieve que condenamos la restricción por el Gobierno de las libertades políticas y sociales, y hemos instado a las autoridades a poner en libertad inmediata e incondicionalmente a las personas que han sido objeto de detención arbitraria, incluidos los dirigentes políticos y empresariales, los sindicalistas, los periodistas, los estudiantes, los activistas de derechos humanos y los que han participado en protestas pacíficas, y a dejar de intimidar a la sociedad civil.

Instamos nuevamente a Nicaragua a que cumpla sin demora sus obligaciones dimanantes del Convenio de respetar y garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer su derecho de libertad sindical y de asociación, y estén libres de temor, violencia, detención arbitraria y arresto. Por consiguiente, apoyamos firmemente a la Comisión de Expertos en su petición de obtener información más abundante y específica de las autoridades nicaragüenses sobre el derecho de sindicación, la promoción de la negociación colectiva, y los convenios colectivos.

Miembro empleador, Honduras - Hoy estamos conociendo el caso de la República de Nicaragua por incumplimiento del Convenio núm. 111, que es la garantía de empleadores y trabajadores sobre la representación legítima y reconocida de las organizaciones más representativas que debe de tener cada país. No es al arbitrio de los Gobiernos el reconocer o desafiliar o de legitimar la representación de los empleadores y trabajadores. Las acciones y el incumplimiento de las recomendaciones de esta comisión, del diálogo social, preocupan a nuestra región y al mundo porque manda un pésimo mensaje a todos los países del mundo en el no reconocer las organizaciones más representativas.

Ya están los antecedentes en esta comisión y de la Comisión de Expertos, que la afiliación y desafiliación en las organizaciones de trabajadores y de empleadores es voluntaria, y no es una decisión ejecutiva y de manera unilateral que un Gobierno puede desconocer la organización cúpula y sus organizaciones miembros.

El Gobierno de Nicaragua, por Decreto Ministerial núm. 26/2023 del Ministerio de Gobernación, ha publicado en La Gaceta, de fecha 6 de marzo de 2023, la cancelación sin derecho a defensa alguna a 18 organizaciones empresariales, incluidas las de mayor representatividad, como el COSEP, sin perjuicio de las 11 organizaciones empresariales restantes que fueron canceladas posteriormente, violando el más sagrado derecho de organización consagrado en el Convenio y en la Constitución de la OIT, por la violación sistemática del derecho de libre asociación, el tripartismo y el derecho de la organización más representativa, que es el COSEP.

El reconocimiento de organización más representativa no la dan los Gobiernos, sino sus miembros y la OIT. No solo se violó el Convenio, sino también el derecho humano de los representantes empleadores detenidos durante más de dieciocho meses y luego deportados, despojados de su nacionalidad y algunos hasta de sus bienes, por el hecho de defender la organización empresarial democráticamente electa. La Comisión exigió la liberación de los líderes empresariales el año pasado, y lo que el Gobierno realizó fue la expulsión de los miembros del país luego de detenciones arbitrarias judiciales al margen de las propias leyes nicaragüenses.

A los directivos empleadores expulsados no se les dieron pasaportes para salir del país, porque ya no tenían nacionalidad nicaragüense. Además, les congelaron las cuentas y tomaron sus propiedades de algunas de las organizaciones empresariales, e incluso esto se lo hicieron recientemente también a la Cruz Roja nicaragüense.

En ese sentido, se debe de exigir al Gobierno de Nicaragua el cumplimiento de las medidas establecidas por esta comisión el año pasado.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela - La delegación de trabajadores de la Central Mayoritaria de la República Bolivariana de Venezuela (CBST), al evaluar el Convenio, en el caso de Nicaragua, no encontramos por parte de los empleadores ni los trabajadores ninguna denuncia formal. Solicitamos a los empleadores y trabajadores que la consignen, si esta existe, a través del organismo que posee la competencia; el Ministerio de Trabajo nicaragüense y, por supuesto la OIT, ya que entendemos que la OIE no presentó ningún caso concreto de demandas de ningún empresario nicaragüense. La ley laboral nicaragüense reconoce a los organismos de los trabajadores y los empleadores como sindicatos y gremios; por lo tanto, si están organizados como organización no gubernamental u otro tipo de organización, estos no cumplen con los requisitos mínimos de este convenio y no deberían ser objeto de debate en esta instancia.

En todo caso, le sugerimos a la Comisión de Expertos revisar los logros de las comisiones tripartitas que se han venido ejecutando como son el salario mínimo, la seguridad de higiene ocupacional, la seguridad social, la vivienda, y la firma de un contrato colectivo de cinco años en la zona franca de Nicaragua.

Lo que, si estamos seguros es de que ha afectado a los trabajadores, a su salario mínimo, a su seguridad social, a la producción y a la economía nicaragüense son las sanciones impuestas por el imperio yanki.

A esta declaración de la delegación de los trabajadores venezolanos se adhiere la delegación de los trabajadores de Cuba, quienes comparten y apoyan de manera irrestricta este mismo planteamiento, y queremos decir lo siguiente: debe sacar el imperio yanki las manos de Cuba, Nicaragua, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Perú y la República Bolivariana de Venezuela.

Miembro gubernamental, Cuba - Durante estos días de conferencia hemos escuchado a varios representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores insistir en aspectos como la cooperación de los países concernidos, el envío de las memorias, el supuesto grado de gravedad de cada cuestión y la necesidad de evitar la politización, todo ello con el objetivo de mantener el reconocimiento de la Comisión. Mi delegación comparte los criterios anteriormente mencionados en el caso que hoy se analiza.

Apreciamos que la información suministrada por el Gobierno de Nicaragua aporta elementos sobre el ejercicio y la libre sindicalización en el país, y demuestra la voluntad gubernamental de mantener la comunicación y la cooperación con la Comisión de Expertos y la decisión de honrar sus compromisos con la OIT y el pueblo nicaragüense.

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. Según la información brindada por este, entre 2018 y 2021 se constituyeron en el país 111 nuevas organizaciones sindicales, afiliando a más de 3 900 trabajadores, y se actualizaron otras 2 884 organizaciones sindicales que aglutinan a más de 222 370 trabajadores.

Reiteramos la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio respetuoso en cada país, así como el espíritu de diálogo y cooperación.

Esperamos que las conclusiones que deriven de este debate sean objetivas, técnicas y equilibradas, y que se tengan en cuenta las opiniones e informaciones aportadas por los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores nicaragüenses que hicieron uso de la palabra en esta sala.

Miembro empleador, Chile - La plataforma web de la OIT de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible señala en su punto 8 relativo a la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva que «el derecho de libertad de asociación y libertad sindical» ha sido proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del Estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o a afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos, estas organizaciones han tenido una función significativa en la transformación democrática de sus países.

Esta es la razón por la que es tan grave la intromisión arbitraria ejecutada por el Gobierno de Nicaragua de cancelar la personalidad jurídica del COSEP y de las 18 asociaciones de los diversos sectores productivos que lo conforman. La suspensión por vía administrativa del COSEP, organización de empleadores que históricamente ha sido reconocida por la OIT como la más representativa de Nicaragua, constituye una grave violación de los principios de la libertad de asociación, y en particular del artículo 4 del Convenio, que dispone que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no estarán sujetas a disolución por vía administrativa. La lamentable situación descrita, que violenta el derecho a la libertad de asociación del COSEP y las organizaciones empleadoras que la conforman, es un tema que ha de interesar tanto a trabajadores como a empleadores, porque, así como no corresponde la disolución arbitraria por vía administrativa de los sindicatos, tampoco se puede tolerar que por la misma vía se pretenda disolver a los gremios empresariales. En consecuencia, solicitamos que la Comisión haga un llamado firme al Gobierno de Nicaragua exigiendo el cumplimiento de las disposiciones previstas en el Convenio, para lo cual es esencial la inmediata revocación de la medida administrativa de cancelación de la personalidad jurídica del COSEP y de las 18 asociaciones que lo conforman.

Miembro trabajador, El Salvador - El Informe de la Comisión de Expertos referente a las observaciones efectuadas al Gobierno de Nicaragua en relación al Convenio expresa en un breve párrafo su preocupación por las limitaciones al derecho a la libertad sindical de los trabajadores, pero las explicaciones dadas por el Gobierno expresan claramente que se ha venido fortaleciendo la solución de los conflictos a través del diálogo social, lo que de por sí es una solución muy aceptable en favor de la clase trabajadora.

La utilización del diálogo social —y por consiguiente la negociación colectiva— es la mejor manera para superar los episodios de conflicto colectivo en las relaciones laborales. La Comisión de Expertos expresa que la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga fuera de los casos en que la misma pueda ser limitada, e incluso prohibida, es contraria al derecho de la organización de trabajadores de organizar libremente sus actividades y formar su programa de acción. Así lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que solo

admite limitaciones al derecho a la huelga en situaciones en que se encuentran comprometidos los servicios esenciales en el sentido estricto del término u otros casos que señala, pero las afectaciones que se le señala a Nicaragua, infundadas por un pequeño grupo empresarial, lamentablemente son corrientes en muchos países del mundo, que, si bien han ratificado el Convenio y han reconocido en sus constituciones el derecho a la libertad sindical, conservan aún legislaciones restrictivas de la autonomía real de los sindicatos que dificultan la defensa del interés de los trabajadores.

Como delegado del sector laboral de El Salvador, expresamos categóricamente nuestro total respaldo y acompañamiento a las decisiones, autonomías y acuerdos tripartitos del movimiento sindical genuino de la República de Nicaragua.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos al Gobierno de Nicaragua su informe. La información proporcionada muestra que el Gobierno está dispuesto a proseguir su cooperación constructiva con la OIT y a entablar un diálogo especial con la Organización. Acogemos con agrado las medidas adoptadas por Nicaragua para garantizar el cumplimiento de los convenios de la OIT que el país ha ratificado, y para adoptar medidas junto con sus interlocutores sociales a fin de garantizar la libertad sindical y la puesta en marcha del programa nacional de lucha contra la pobreza. Del informe se desprende claramente que el ambiente en Nicaragua propicia el establecimiento de nuevas organizaciones sindicales. Instamos a la OIT a prestar asistencia técnica a Nicaragua de conformidad con su mandato. Al mismo tiempo, instamos a los órganos de control de la OIT a enfocar la evaluación de la situación en cualquier país de una manera objetiva, y a tener en cuenta que la afiliación a organizaciones sindicales no exime a los ciudadanos de su obligación de cumplir la legislación y ni les protege si cometen actos que menoscaban los intereses de las personas, la sociedad y los Estados.

Miembro empleadora, Costa Rica - El diálogo social, tal como la OIT ha indicado, tiene como objetivo promover el consenso de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo, y está más que comprobado que los resultados de los procesos de diálogo social que se consideran exitosos permiten solucionar temas económicos, laborales y sociales, y alientan un buen gobierno, mejoran la paz, la estabilidad social y laboral, e impulsan el progreso económico.

Para nosotros, el diálogo social es lo que nos fortalece como sociedades, y desde las empresas y organizaciones empresariales entendemos que, para llegar más lejos, debemos trabajar juntos. De ahí nuestro compromiso por construir con nuestros Gobiernos los cambios para acelerar lo que nuestras sociedades anhelan: mayor inclusión y oportunidades.

Las acciones del Gobierno de Nicaragua han preocupado enormemente a nuestra Organización, así como a otras de la región. Sumado al acoso, las amenazas y el maltrato dirigido hacia representantes empresariales, la cancelación unilateral de la personería jurídica de nuestra Organización homóloga, junto con 18 cámaras que la conformaban, es una actuación que contraviene la libertad de asociación empresarial y pone en riesgo el impulso económico de este país.

Estimamos que dicha injerencia por parte de las autoridades nicaragüenses es un muy mal precedente a nivel internacional. Sumado a esto se contraviene abiertamente lo establecido por el Convenio, el cual precisa el derecho tanto a los trabajadores, como a los empleadores de constituir organizaciones que consideren o estimen convenientes; así como, de afiliarse a las mismas sin autorización previa.

No en vano, el principio de libertad sindical es señalado como uno de los derechos fundamentales establecidos por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Consideramos que la pobreza extrema, la migración, la desigualdad, la corrupción, la violencia y el autoritarismo, son situaciones que, como países, debemos abordar y combatir con empleo de calidad, con responsabilidad social, impulsando buenas prácticas, generando transparencia y probidades del sector privado mediante diversas medidas con prácticas respetuosas del medioambiente, y con compromisos por construir diálogo social que fortalezcan las democracias. Estos han sido y seguirán siendo objetivos del sector empresarial latinoamericano, y siguen siendo el norte de nuestros hermanos del COSEP.

La Unión de Cámaras de Costa Rica, fiel a los principios de fortalecimiento de la democracia y de la seguridad social, pone de manifiesto su solidaridad con el sector empresarial representado por el COSEP. Las cámaras afectadas son organizaciones que representan un sector importante que funge como motor para la economía nicaragüense. Por lo que, las consecuencias que esto pueda tener en cuenta al clima de inversión extranjera, en esta nación son preocupantes y consideramos que se volverá complejo.

Es nuestra obligación, como asociación empresarial, hacer un llamado a defender el diálogo social, como un pilar fundamental de una democracia y la libertad de sindicalización, como un derecho fundamental.

Miembro trabajador, Zimbabwe - El derecho de libertad sindical es esencial tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para los trabajadores, garantiza su capacidad para afiliarse a sindicatos u otras organizaciones que puedan negociar colectivamente para obtener salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la protección de sus derechos. Habilita a los trabajadores para que negocien en pie de igualdad con los empleadores, creando igualdad de condiciones y promoviendo una distribución más equitativa de la riqueza y el poder. Del mismo modo, los empleadores también se benefician del derecho de asociación. Les permite establecer organizaciones de empleadores que puedan abogar por sus intereses, negociar con los sindicatos y participar en el diálogo social con los Gobiernos y otras partes interesadas. Fundamentalmente, el Convenio pone de relieve que las autoridades públicas deben abstenerse de toda injerencia que restrinja este derecho o que dificulte el ejercicio legítimo de libertad sindical. Los Gobiernos y las instituciones públicas tienen el deber de proteger y promover la libertad sindical, garantizando que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias, intimidación o restricciones arbitrarias. Cuando las autoridades públicas injieren en el derecho de libertad sindical, socavan los principios de la democracia, así como el diálogo social, y sofocan los progresos. Dicha injerencia puede manifestarse de diversas formas, incluida la legislación represiva, restricciones indebidas o actividades sindicales, discriminación contra ciertos grupos, o acoso y violencia hacia los sindicalistas o los representantes de los empleadores. Debemos recordar que una sociedad civil saludable y dinámica se apoya en los cimientos de la libertad sindical. Permite la formación de diversas organizaciones que representan múltiples intereses y perspectivas en la sociedad. Los Gobiernos, los empleadores y los propios trabajadores tienen una responsabilidad común de crear un entorno propicio que promueva la libertad sindical, respete la autonomía de las organizaciones y defienda los principios de la justicia social.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno de Nicaragua, con relación al cumplimiento del Convenio. Hemos tomado nota de que el Gobierno ha explicado que las detenciones de los señores involucrados en este caso

fueron por haber sido procesados por hechos contemplados y sancionados conforme al ordenamiento jurídico nacional, que no guardan relación con el ejercicio de actividades legítimas como empleadores o miembros de un sindicato. Vistos los argumentos del Gobierno 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 ha de 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.

Por otra parte, valoramos que, tal como lo ha expresado el Gobierno, existe una amplia colaboración entre la Cámara Empresarial y el Gobierno, que refuerza su Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza. Asimismo, 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 y, al haberse actualizado más de 2 800 organizaciones sindicales, están amparados 222 370 trabajadores sindicalizados. 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 le resta seriedad, credibilidad y le hace daño al noble objetivo de la OIT e invade la soberanía de los Estados. 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 avanzando y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, quiero referirme a las graves denuncias que se han presentado en el marco de esta comisión por la existencia de persecuciones y actos de represión sistémica por parte del Gobierno de Nicaragua en contra de los dirigentes del COSEP —tales como al Sr. José Aguerri, detenido arbitrariamente en el 2021, y Michael Healy— y como consecuencia de estos actos, varios dirigentes de las organizaciones de empleadores se encuentran exiliados.

Es preciso recordar que la libertad sindical carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles. Los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de esas libertades civiles, como la seguridad de las personas y el no recurso a arrestos o detenciones arbitrarias.

La persecución, la detención y la expulsión de dirigentes empleadores por razones vinculadas con acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical. En ese sentido, genera gran preocupación que el Gobierno no haya entregado información sobre las recomendaciones formuladas por esta misma Comisión a lo largo del año pasado. Es fundamental hacer un llamado al Gobierno para que inicie la reconstrucción de procesos de confianza y se logre el respeto pleno de la libertad de asociación.

En segundo lugar, es preciso resaltar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben ser elegidos libremente y estar representados en pie de igualdad, tal como lo establecen el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). La Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores determinar las condiciones de elección de sus dirigentes, y que las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con suma preocupación que el Gobierno, mediante los Acuerdos Ministeriales núms. 26/2023 y 27/2023 de la Ministra de Gobernación, ordenara la cancelación de la personería jurídica de 19 organizaciones empresariales, incluyendo la cúpula empresarial del COSEP. Este grave hecho cercena la posibilidad de construir un diálogo social tripartito y de contar con representantes de empleadores y de trabajadores en los términos de la Constitución de la OIT.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Quisiera dar las gracias a la miembro gubernamental de Nicaragua por las presentaciones que acaba de realizar. Leemos atentamente el Informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Nicaragua ha presentado información detallada, aunque lamentablemente la Comisión de Expertos no la ha tomado en serio. El Gobierno ha cooperado activamente con la OIT y ha proporcionado información puntualmente, demostrando su actitud positiva de cooperación y de diálogo. El Gobierno de China valora esto. El Gobierno se centró en fortalecer la confianza entre las organizaciones sindicales, y en promover y proteger su derecho de libertad sindical. Entre 2018 y 2021, se establecieron más de 100 organizaciones sindicales nuevas, aceptando un total de casi 4 000 trabajadores. Estos logros y progresos deberían ser debidamente valorados por la Comisión. Destacamos que, en los mecanismos de control de la OIT, la información fidedigna proporcionada por el Gobierno interesado debería respetarse y valorarse. De lo contrario, el mecanismo perderá su sentido.

Nos oponemos a la politización de este mecanismo, que no está en consonancia con los objetivos y principios de la Constitución de la OIT. Las conclusiones y recomendaciones formuladas por el mecanismo deberían adaptarse y tener en cuenta las condiciones nacionales del país interesado, respetar la soberanía del país y abstenerse de injerir en sus asuntos internos. Todo país tiene la responsabilidad de mantener el orden social y el Estado de derecho y de perseguir los delitos. No existen derechos que estén por encima de la legislación. Instamos a la Comisión a que respete los principios de la objetividad y la imparcialidad, respete los hechos y refleje correctamente las cuestiones pertinentes y los progresos del país con respecto a la aplicación del Convenio al examinar este caso y formular sus conclusiones, y a que le siga alentando a cumplir sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Miembro empleador, México - En lo que respecta al caso de Nicaragua, vale la pena recordar que, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, en el seno de esta comisión se lamentó la persistencia del clima de intimidación y acoso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes. También, con muchísima preocupación se tomó nota de la detención y el encarcelamiento de dirigentes de organizaciones de empleadores, y se instó con urgencia a que el Gobierno cesara inmediatamente todos los actos de violencia, amenazas, persecución, intimidación o cualquier otra forma de agresión. Por desgracia, como se ha señalado, este clima y este ambiente lamentablemente persisten.

También queremos recordar que esta comisión recomendó la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el pleno cumplimiento de las obligaciones en virtud del Convenio y, sobre todo, que se aceptara la misión de contactos directos para llevar a cabo una investigación con pleno acceso en relación a la situación de violación de los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores y de los derechos de las organizaciones de empleadores, lo cual no se ha llevado a cabo a día de hoy.

El Convenio, al ser un convenio fundamental, está claro que ningún Estado puede alegar intromisión cuando, por desgracia, existen y persisten violaciones de los derechos humanos de libertad consagrados en el Convenio. Cabe señalar también que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que es el organismo intergubernamental encargado de

fortalecer la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo, en su informe del Grupo de expertos de derechos humanos sobre Nicaragua, presentado en marzo de este año, señaló, y cito textualmente: «un grupo de agentes y funcionarios públicos de diversos organismos y de estructuras del Gobierno, y actores no estatales, participaron y continúan participando a la fecha en graves y sistemáticas violaciones y abusos a los derechos humanos contra un sector de la población nicaragüense, incluidas las ejecuciones extrajudiciales». Es por ello por lo que hacemos un llamado urgente a que se instale la misión de contactos directos para llevar a cabo una investigación con pleno acceso en relación a la situación de violaciones de los derechos sindicales de organizaciones en Nicaragua.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia comparte lo señalado por la representante gubernamental de Nicaragua sobre el cumplimiento del Convenio por las autoridades de Nicaragua. Consideramos que las acusaciones formuladas contra las autoridades de Nicaragua en lo que respecta al incumplimiento de los requisitos del Convenio son injustificadas. Pensamos que son acusaciones meramente políticas.

Creemos que la Comisión no tiene derecho a comentar las medidas adoptadas por los tribunales, por la policía o por las fuerzas de seguridad de ningún país, ni si una persona debiese ser puesta en libertad o no. Esto atenta claramente contra su autoridad. Según nos consta, el hecho de que una persona sea una activista sindical o empleador no justifica que sea puesta en libertad si ha sido encarcelada por cometer un delito tipificado en el derecho penal del país del que es nacional. Creemos que la acción de la OIT no debería conducir a una injerencia en los asuntos internos de ningún país, porque eso politizaría esta Organización y su sistema de control, y socavaría su credibilidad y la haría menos eficaz.

Miembro gubernamental, Bolivia (Estado Plurinacional de) - El Estado Plurinacional de Bolivia agradece la información presentada por la representante gubernamental de Nicaragua en referencia al cumplimiento del Convenio.

Como está establecido en la Constitución de mi país, nosotros respetamos el derecho de todas y todos los trabajadores a organizarse en sindicatos bajo los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, a otro sostenimientos, solidaridad e internacionalismo. Hemos escuchado atentamente la información proporcionada con relación con la promoción del derecho a la libre sindicalización y a las acciones que lleva adelante el Gobierno para garantizarlo, así como a los representantes de los empleadores y de los trabajadores de ese país.

En este sentido, queremos resaltar la información que ha presentado el Gobierno, que destaca que, desde 2007, se ha venido trabajando en la línea de restituir y tutelar los derechos de las y los trabajadores a la libertad sindical, mediante el diálogo y el consenso entre todos los actores. Para lograr la estabilidad y la paz laboral debemos valorar estos esfuerzos y también tener en cuenta algunos desafíos dimanantes de los efectos en los derechos de los trabajadores en relación con las medidas unilaterales o los desastres naturales.

Alentamos a todos los actores a aportar al trabajo de la Comisión, y que la Comisión también aliente los acercamientos al diálogo, la cooperación y la generación de confianza, para lo cual es necesario alejar de estos espacios todo intento de politización que tienda a generar desinformación o percepciones equivocadas respecto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Por el contrario, creemos firmemente que se deben priorizar acciones tendientes a trabajar en la implementación del Convenio, y como este mismo lo indica, respetando las leyes de cada país.

Alentamos a la Comisión a seguir trabajando, junto con todos los actores, tomando en cuenta la información del Gobierno, así como lo dicho por los representantes de los trabajadores y de los empleadores de Nicaragua hoy en esta sala, en todos los esfuerzos que se hacen hacia la implementación del Convenio.

Representante gubernamental - Quiero aprovechar el momento para agradecer a los Gobiernos que con sus intervenciones aportaron y direccionaron el diálogo en consonancia con el espíritu laboral de esta Organización y del Convenio. Rechazamos nuevamente toda interferencia o intención de inferir en nuestros asuntos internos. Señalar nuestro ordenamiento jurídico es una falta de respeto al Estado de Nicaragua y a nuestra soberanía nacional. Concluimos que Nicaragua seguirá en la senda por la paz, luchando contra la pobreza, buscando la estabilidad social y la estabilidad laboral y, sobre todo, por la paz de todos los nicaragüenses. Señalar, hablar de derechos humanos y hablar de presos políticos desvirtúa la esencia de esta Organización y de esta comisión. Si quieren hablar de derechos humanos, el Consejo de Derechos Humanos inicia el 19 de junio; se les invita a que estén en el Palacio de Naciones.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la información y de las respuestas proporcionadas por el Gobierno de Nicaragua, y también hemos escuchado todas las valiosas intervenciones de otros oradores. Tal como expresamos en nuestro discurso de apertura, los miembros trabajadores subrayan la importancia de seguir promoviendo el diálogo social tripartito a nivel nacional, y alientan al Gobierno a que adopte medidas para facilitar el diálogo social con la presencia de la OIT.

El diálogo social está en el centro de la Constitución de la OIT y se apoya en el reconocimiento y el respeto de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Instamos al Gobierno a que respete su obligación en relación con esto y a que cese todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización e intimidación en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y de las actividades de las organizaciones de empleadores.

Alentamos al Gobierno a seguir llevando a cabo iniciativas y actividades encaminadas a promover la libertad sindical, incluido el derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. El Gobierno debería enmendar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, a fin de respetar el derecho de huelga, e invitar al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Los miembros trabajadores alientan al Gobierno de Nicaragua a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se dé curso a las conclusiones de la Comisión, e invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - Hacía referencia, en mi primera intervención, a que otro de los aspectos que preocupa es la nueva legislación adoptada en Nicaragua. A finales de 2021, el Congreso aprobó un paquete de tres nuevas leyes:

- la Ley de Defensa de los Derechos del Pueblo, Ley N° 1055, que permite que cualquier persona sea perseguida por actos que afectan la independencia, la soberanía y la autodeterminación del país, y en el caso le prohíbe ingresar a oficinas públicas;
- la Ley de Ciberataques, que permite la detención de periodistas o de cualquiera que disemine noticias falsas, y de acuerdo con el criterio que tenga el Gobierno con la responsabilidad asociada del medio que transmitió esa información, y
- la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros, que impide cualquier financiamiento internacional y que obliga a cualquier persona que reciba fondos de fuera del país a

registrarse y reportar todas las operaciones y la prohibición de estos agentes extranjeros de participar en asuntos, actividades y políticas internas.

La Ley N° 1040 publicada en el *Diario Oficial* del 19 de octubre del 2020 contiene disposiciones que violan la libertad de asociación tal y como está definida en el Convenio y en la Constitución de la República de Nicaragua. Tal como está redactada, pone en riesgo la existencia de las organizaciones gremiales empresariales. Por esa razón, el COSEP y otra serie de organizaciones de la sociedad civil interpusieron un recurso por inconstitucionalidad que se encuentra en trámite en la Corte Suprema de Justicia. A este respecto, varias organizaciones internacionales se han pronunciado sobre el contenido y alcance de la Ley, estableciendo que es contrario a los estándares internacionales en materia de derechos humanos y supone una restricción inaceptable de la libertad de asociación y del derecho a defender derechos humanos en Nicaragua.

Nos hubiera gustado que en esta asamblea hoy estuviera el COSEP, organización más representativa del sector empresarial en Nicaragua. Lamentablemente, ha sido disuelta por disposición arbitraria y administrativa. En el día de hoy participa de esta asamblea un delegado que alega representación empresarial, aunque no ha sido designado en consulta con la organización más representativa de empleadores en Nicaragua. Por ese motivo, la OIE, con el apoyo de todo el Grupo de los Empleadores, ha presentado una queja a la Comisión de Verificación de Poderes para invalidar su presencia en esta comisión.

Para concluir, y respetando su pedido de acotar el tiempo, los miembros empleadores creemos que tenemos que enfatizar las conclusiones que la Comisión estableció en 2022 y que el Gobierno de Nicaragua no se ha dignado tomar en cuenta. Debemos establecer que, la Comisión tiene que deplorar el persistente clima de intimidación y acoso de que son objeto las organizaciones de empleadores. Esta comisión debe instar al Gobierno a cesar inmediatamente todos los actos de violencia, las amenazas, la persecución, la estigmatización, la intimidación, o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas, y la adopción de medidas para garantizar que dichos actos no se repitan.

También, el Gobierno debe asegurar la liberación inmediata de todo empleador que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, y aportar información sobre los procesos civiles y penales que se estén llevando a cabo o hayan finalizado en relación con esto, respetando los principios del debido proceso.

El Gobierno de Nicaragua debe concretar sin demora el diálogo social mediante la creación de una mesa de diálogo tripartita, bajos 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.

El Gobierno debe derogar la Ley N° 1040, Regulación de Agentes Extranjeros, la Ley Especial de Ciberdelitos y la Ley N° 1055 de defensa de los derechos del pueblo a la independencia, la soberanía y autodeterminación de la paz, señaladas por los relatores de derechos humanos y que limitan el ejercicio de la libertad de asociación y de la libertad de expresión, condiciones básicas para el ejercicio de la libertad sindical establecido en el Convenio.

El Gobierno debería recurrir prontamente a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio en la legislación y en la práctica.

Insistimos en que esta comisión deberá recomendar, una vez más, que el Gobierno acepte las dificultades que tiene en el cumplimiento del Convenio y acepte una misión tripartita de alto nivel para llevar a cabo una misión de investigación con pleno acceso, en relación con la situación de violación de los derechos de las organizaciones de empleadores, a la mayor brevedad.

Esta comisión deberá solicitar al Gobierno que presente un informe detallado a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2023, informe que esperemos, que esta vez, sea absolutamente completo de conformidad con los requerimientos de esta comisión.

Por último, esta comisión debería decidir incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Para finalizar, si bien agradecemos las informaciones brindadas por la representante del Gobierno de Nicaragua, no compartimos el talante y el contenido de las mismas, por lo cual el Grupo de los Empleadores insiste en que se reserva la utilización de cualquier otro instrumento que disponga la Constitución de esta Organización para hacer efectivo el eficaz cumplimiento de las obligaciones que dimanen del Convenio y para proteger la Organización más representativa de los empleadores en Nicaragua.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del persistente clima de intimidación y acoso de las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las alegaciones de arresto y detención de dirigentes empleadores, así como del mayor deterioro de la situación.

La Comisión también tomó nota con profunda preocupación de la ausencia de todo progreso y cooperación por parte del Gobierno desde el año pasado.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que:

- **garantice que los trabajadores y los empleadores puedan constituir sus propias organizaciones y realizar sus actividades sin injerencia, incluido el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP);**
- **ponga fin inmediatamente a 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, incluido el COSEP, y adopte medidas para garantizar que dichos actos no se repitan, incluida la restitución de la nacionalidad nicaragüense a quienes hayan sido privados de ella por este motivo;**
- **ponga en libertad inmediatamente a todo empleador o sindicalista que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, y proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a ese respecto;**
- **promueva el diálogo social sin demora a través del establecimiento de una mesa de diálogo tripartito 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, tal como recomendó la Comisión en 2022, y

- **derogue 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 sindical y de la libertad de expresión.**

La Comisión insta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento en la legislación y en la práctica de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Representante gubernamental - Hemos tomado debida nota de las conclusiones emitidas por esta honorable Comisión.

Lamentamos nuevamente que, a pesar de las explicaciones vertidas por nuestro Gobierno, la Comisión persiste en desvirtuar la realidad de la situación laboral, sindical y social de Nicaragua. Nos preocupa aún más que manifieste que el Estado persigue a sindicalistas lo cual, es falso. No corresponde a la historia de nuestro actual Gobierno; al contrario de esto, en Nicaragua los trabajadores, empleadores y Gobierno tienen armoniosidad. El tripartismo es una realidad tangible y la libertad sindical también.

La politización de tratamientos específicos es una alarma que nos preocupa, porque va en detrimento de la credibilidad de esta comisión y, por ende, lesiona esta histórica Organización a la que debemos proteger.

En Nicaragua seguiremos trabajando como lo hemos venido haciendo, cumpliendo con nuestras obligaciones, cooperando con la OIT y cumpliéndole al pueblo nicaragüense protagonista de los derechos restituidos tanto laborales como sociales y humanos.

No aceptamos la interferencia ni la insinuación de injerencia, somos soberanos y respetuosos del derecho internacional; nuestro marco jurídico no está en discusión.

Rechazamos, por ende, conclusiones sesgadas con intenciones que van más allá con la competencia de esta casa. Seguiremos trabajando y fortaleciendo el diálogo entre los nicaragüenses trabajadores y empleadores en defensa de la vida digna con trabajo y derecho para todos y todas.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Propongo que pasemos al siguiente caso de nuestro orden del día, que es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en Nicaragua. Tenemos más de 17 delegados inscritos para tomar la palabra. La reducción del límite de tiempo de cinco a tres minutos será aplicable a los demás delegados.

Representante gubernamental - En representación del pueblo trabajador y heroico de Nicaragua, el Gobierno de reconciliación y unidad nacional reitera sus fraternos saludos a todos los participantes de esta reunión.

En referencia al Informe de la Comisión de Expertos, de 2023, aclaramos que el Estado de Nicaragua establece en el artículo 27 de su Constitución que «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social». La República de Nicaragua expresa que es inaceptable que esta comisión tome nota de informes de organismos que no son de competencia laboral. Resulta evidente que se pretende relacionar un tema que no se vincula con el objeto y el contenido del Convenio y lo establecido en la Constitución y los estatutos de la OIT, demostrando una vez más la intromisión y la politización con temas que no son de índole laboral. El Gobierno de Nicaragua, desde 2007, ha venido aplicando políticas de desarrollo social y económico de manera general a todos los sectores de la población, incluyendo a los pueblos indígenas y afrodescendientes. A raíz de ello, la región Costa Caribe ahora es considerada como una zona especial de desarrollo humano y socioeconómico, lo que permite que se desarrollen más fuentes de empleos para las familias indígenas y afrodescendientes. Entre las acciones que fomentan el empleo cabe citar: avances en la ampliación de cobertura educativa en los pueblos indígenas y afrodescendientes de la Costa Caribe a través de cinco centros tecnológicos: Blufields, Héroes y Mártires de Puerto Cabeza; Bernardino Díaz Ochoa de Siuna; Waspam, Corn Island, Bonanza y Rosita; los programas de educación técnica y capacitación, en los que se incluyen diversas etnias y población afrodescendiente, en su propia lengua, que se aplican en cumplimiento del Plan nacional de lucha contra la pobreza y para el desarrollo humano 2022-2026, que contempla asimismo un modelo de salud intercultural en las regiones autónomas; la seguridad jurídica de la propiedad; agua y saneamiento; la cobertura de energía eléctrica en los territorios de la Costa Caribe; los planes de ordenamiento de los sectores urbanos y rurales; la capacitación a docentes conforme a la transformación cultural bilingüe de los tres niveles: educación inicial, primaria y secundaria; la atención a familias para la producción de alimentos en huertos diversificados con cultivos autóctonos de la Costa Caribe; la transferencia de tecnología para mejorar la productividad en la Costa Caribe; la capitalización de las familias mediante planes de inversión productivos; el fortalecimiento del asociacionismo y la gestión cooperativa; el financiamiento mediante el programa de microcréditos para el emprendimiento de la Costa Caribe; el acompañamiento a familias en la promoción de sistemas agroforestales con cultivos estratégicos en el trópico húmedo; la atención a familias en el manejo de aves y cerdos para una producción sostenible en armonía con la madre tierra; la entrega de bonos tecnológicos, y el desarrollo y construcción de la infraestructura vial y productiva (carreteras, caminos y puentes) que conectan la Costa Caribe con la zona del Pacífico. La República de Nicaragua, por medio de su ordenamiento jurídico, integra disposiciones y procedimientos dirigidos a asegurar el cumplimiento de las políticas nacionales sobre la tutela de los derechos laborales de las y los trabajadores, que garantizan la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, que propician la armonía, la paz y la seguridad en el trabajo en equidad de género y sin ningún tipo de discriminación en cuanto a raza, religión, salario y discapacidades.

Expresamos que el Gobierno de Nicaragua ha venido evidenciando sobre el cumplimiento del Convenio núm. 111 por medio de las memorias de los últimos años que se han enviado oportunamente a la OIT. Por tal razón, el Estado de Nicaragua no acepta que la Comisión haya sometido a examen y discusión de la presente Comisión de la Conferencia temas que no corresponden al contenido del Convenio. Señalamos la manipulación de esta comisión al traernos aquí por este convenio y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), revisado anteriormente, algo que evidencia el sesgo político y que deteriora la credibilidad de este mecanismo.

Para finalizar, una vez más, ratificamos nuestra posición y rechazamos todo tipo de señalamiento o intervención en los asuntos internos que atenten contra la paz, la soberanía y la estabilidad laboral y social de las familias nicaragüenses.

Miembros trabajadores - La Comisión de Expertos ha identificado varias causas de discriminación sobre las que ha formulado observaciones y las voy a comentar en el orden en que aparecen en el Informe. En primer lugar, el acoso sexual: Nicaragua cuenta con disposiciones legales para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. En el Código del Trabajo se prohíben todas las formas de acoso sexual y se proporciona un fundamento jurídico para que las víctimas presenten denuncias ante el Ministerio de Trabajo. Además, en la Ley contra la Violencia hacia las Mujeres se establecen medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, y en particular el acoso sexual.

Tomamos nota de varias iniciativas del Gobierno destinadas a luchar contra el acoso sexual. De acuerdo con la información proporcionada por la Comisión de Expertos, el Ministerio de Trabajo ha introducido procedimientos para atender reclamaciones en materia de trabajo, incluidas las denuncias de acoso contra mujeres en el lugar de trabajo. Estos procedimientos abarcan mecanismos que garantizan una acción inmediata y una investigación oportuna por parte de la inspección de trabajo en plena conformidad con la legislación laboral. A pesar de estos esfuerzos por combatir el acoso sexual, persisten algunos problemas. La escasa concienciación y comprensión entre los empleadores, el miedo a las represalias y los mecanismos de denuncia inadecuados dificultan una solución eficaz.

Un buen ejemplo es el de los centros de llamadas, que actualmente emplean a más de 11 700 trabajadores en más de 50 centros de externalización de servicios del país. La mayoría de los trabajadores de estos centros de llamadas son mujeres que se enfrentan a diario a la presión de llegar a unos objetivos que se hacen inalcanzables a medida que pasa el tiempo. Según sus testimonios, en muchos casos se despiden a las víctimas para proteger a los agresores y evitar que algún caso pueda salir a la luz.

Los sindicatos del sector de la maquila, que emplea a unos 140 000 trabajadores en Nicaragua, también han denunciado múltiples casos de acoso contra mujeres. Instamos al Gobierno de Nicaragua a que aumente la infraestructura y el apoyo necesarios para llevar a cabo inspecciones del trabajo adecuadas, con el fin de hacer cumplir la legislación laboral y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

En segundo lugar, la discriminación política: la Comisión de Expertos también observa con preocupación la grave situación de discriminación política en Nicaragua. La Comisión de Expertos hace referencia a la Resolución núm. 49/3 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 31 de marzo de 2022. En dicha resolución se destacan varios asuntos, entre ellos la gran preocupación por las violaciones de derechos civiles y políticos en el contexto del proceso electoral de 2021, la utilización de disposiciones jurídicas que restringen la participación en el proceso político y las detenciones arbitrarias de candidatos de la oposición, periodistas y otros defensores de los derechos humanos. La Comisión de Expertos también toma nota de que el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas expresan su preocupación por la represión y la discriminación contra quienes critican al Gobierno.

Por último, la Comisión de Expertos toma nota de un comunicado de prensa de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el que se destaca la intensificación de la represión y la persecución de los opositores políticos. En cuanto a las violaciones específicas del Convenio núm. 111, los sindicatos seguirán vigilando la situación para evaluar si desde 2021 se han producido actos de discriminación laboral contra trabajadores por expresar sus

opiniones políticas. Instamos al Gobierno a que informe a la Comisión de Expertos sobre toda medida adoptada para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos políticos y para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores en caso de discriminación basada en motivos relativos a la opinión política, por ejemplo, acerca de los procedimientos legales y judiciales iniciados y su resultado.

En tercer lugar, la discriminación racial: la Comisión de Expertos también hace referencia a un reciente informe del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial sobre actos de violencia contra los pueblos indígenas y afrodescendientes en Nicaragua. Este comité de las Naciones Unidas instó al Gobierno a que tomara medidas inmediatas para proteger los derechos de estas comunidades y exigir responsabilidades a quienes los hubieran violado. Dicho comité de las Naciones Unidas también destacó que Nicaragua no cuenta con un marco legislativo nacional que prohíba la discriminación racial de conformidad con la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ni con disposiciones sobre la cuestión en el Código Penal.

A pesar de los esfuerzos del Estado por restablecer los derechos sociales y culturales de los pueblos indígenas de la Costa Caribe, la realidad es que estas comunidades siguen sufriendo discriminación estructural. Esto se refleja en los índices de pobreza, la precariedad, la exclusión y la violencia constante que padecen. Este comité de las Naciones Unidas reiteró su preocupación por la falta de protección explícita y reconocimiento legal de los pueblos indígenas en las regiones del Pacífico, Central y del Norte. Además, expresó su gran preocupación por la información que apunta a un retroceso del Estado en cuanto a la protección y el respeto de los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes. Apoyamos la recomendación del organismo de las Naciones Unidas por la que insta a Nicaragua a que realice estudios independientes sobre las repercusiones sociales, medioambientales y culturales antes de otorgar licencias para proyectos de desarrollo y explotación de recursos naturales en territorios indígenas o afrodescendientes. Con el fin de evitar cualquier otro caso de discriminación o violación de los derechos humanos, las comunidades indígenas afectadas deben participar y ser consultadas en el proceso de toma de decisiones. En este sentido, y para abordar eficazmente la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato, es importante que se solicite el consentimiento de los pueblos indígenas antes de conceder licencias para que se exploten sus tierras. En vista de la gravedad de los problemas, Nicaragua debe adoptar medidas especiales o acciones afirmativas para eliminar la discriminación estructural que afecta a los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Miembros empleadores - Espero que este receso haya servido para la reflexión después de escuchar toda la discusión y el debate de estos asuntos de Nicaragua que, aunque corresponden a convenios diferentes, están entrelazados entre sí y forman parte de una forma de administrar sus obligaciones y de ejecutarlas. La representante gubernamental incluso en su última participación hizo mención al Convenio núm. 87, y creo que eso nos va a facilitar las tareas para verlo como un conjunto y no como un caso aislado.

Este caso trata del Convenio núm. 111 de la OIT que ratificó Nicaragua en 1967. El Grupo de los Empleadores queremos destacar la importancia de que se cumplan convenios como este convenio por tratarse de un convenio fundamental. Los convenios fundamentales lo son, no por capricho de nadie, sino por su importancia y objeto.

En el Informe de la Comisión de Expertos del presente año podemos identificar dos casos con nota a pie de página con respecto a Nicaragua, el primero relativo al Convenio núm. 87, que ya se ha tratado, y el segundo relativo al Convenio núm. 111, que estamos por tratar ahora, lo que deja ver que estamos en presencia de un caso, a nuestro juicio, extremadamente grave.

El caso que nos concierne se refiere al incumplimiento de este convenio y en vista de lo que se ha mencionado en las diversas participaciones quisiera leer parte del texto del Convenio para que nos ubiquemos a qué se refiere este convenio. En el artículo 1, 1), *a*) se establece que, a efectos de este convenio, el término de discriminación comprende: «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». En el apartado 2 del mismo artículo se establece que: «Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación». Pero el apartado 3, que es muy relevante, dice: «A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo». Precisamente de eso estamos hablando.

Yo quisiera distinguir el informe en dos elementos, uno de discriminación por motivo de opinión política; y el otro, la discriminación por motivo de sexo, acoso sexual, discriminación por motivo de raza a poblaciones indígenas y afrodescendientes, política de igualdad de oportunidades y de trato y control de aplicación mediante la inspección del trabajo, que está recogido en el texto de lo explicado por la Comisión de Expertos.

La Comisión de Expertos dice textualmente que observa una grave situación de discriminación política en el país y que esto ha quedado manifiesto en informes de diversas agencias de las Naciones Unidas, como Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en su Resolución 49/3.

En la citada resolución se pone de manifiesto la existencia de violaciones de derechos civiles y políticos en el contexto del proceso electoral sin garantizar el derecho de los ciudadanos de participar en los asuntos públicos y de votar y ser votados. Cabe destacar que la aprobación por parte del Gobierno de Nicaragua de disposiciones jurídicas cuyo objetivo es restringir la capacidad de los ciudadanos para ejercer sus libertades fundamentales y participar en los procesos políticos.

Asimismo, se denuncian detenciones arbitrarias de todo tipo de ciudadanos, ya los miembros trabajadores se han referido a ellas y no voy a abundar. Se teme, además, por la integridad de los detenidos por tratos que pueden ser constitutivos de torturas o tratos o penas crueles e inhumanas o degradantes, en particular a personas de edad, niñas y mujeres. todo esto conforme a los informes recibidos.

Las violaciones y abusos de derechos humanos señalados en los distintos reportes parecen ser una tónica general de conducta en el país, al punto de que la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos acaba de crear una comisión de expertos para investigar este asunto.

Bajo el Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales habla de la discriminación por motivos de opinión política de los que se opongan o critiquen al Gobierno en el disfrute de sus derechos. En fin, todo esto está en el Informe.

El Gobierno por su parte ha informado en su memoria que la Constitución reconoce la no discriminación, que las demandas judiciales deben estar exentas de discriminación política, que entre 2020 y 2021 los fueros laborales no atendieron ninguna causa por violación de los derechos, algo que ya mencionaban los trabajadores, pues evidentemente hay un temor de denunciar estas cuestiones. En fin, así una serie de cuestiones, pero la verdad es que todo lo que nos informa, lejos de generar tranquilidad, nos muestran que el Gobierno no está

reconociendo o pretende desconocer la grave situación que prevalece en el país ante un cúmulo de restricciones y violaciones reportadas. No dudamos que personas como las que están aquí no son objeto de esas circunstancias, pero hay otras que sí lo son, tal como han reconocido distintas agencias de las Naciones Unidas.

Quisiera recordar al Gobierno que, dentro de los derechos humanos, hay un derecho muy humano, que son los derechos laborales: los derechos de los que estamos hablando aquí —los que están protegidos por los convenios internacionales, incluidos el Convenio núm. 111 y desde luego el Convenio núm. 87—.

Consideramos que no corresponden estos pronunciamientos a lo que se percibe de todo el cúmulo de información y análisis y conclusiones de todos quienes participan en los distintos órganos de la OIT y de otras agencias de las Naciones Unidas.

Hay que considerar que la Comisión de Expertos, después de analizar las evidencias del caso, manifestó que en Nicaragua hay un clima de violencia, inseguridad e intimidación que genera y propicia actos de discriminación en el empleo y la ocupación y en general en contra de todos aquello que no coinciden con el Gobierno y que expresan su opinión pública.

Lamentablemente lo que encontramos en el Informe de la Comisión no es el reconocimiento de condiciones políticas, lo que se observa son actos de discriminación, a los que ya me he referido.

Los hechos presentados dan cuenta —y perdón que lo diga así— del desprecio extremo del Gobierno de Nicaragua, a los planteamientos que se le han formulado para aceptar y corregir con acciones claras, comprobables, reparatorias, que den cuenta del cumplimiento de las obligaciones asumidas al ratificar el Convenio. Esta situación afecta en la práctica a trabajadores y empresarios y a la población en general.

No queremos dramatizar ni exagerar, pero como se puede observar y considerando el debate que ya se dio en el Convenio núm. 87, este puede ser uno de los casos más serios de incumplimiento que tenemos para discutir en el seno de esta comisión, y esto adicionado con una actitud de rechazo que la verdad debe ser inaceptable para esta casa.

Hay las declaraciones de la última vez que tratamos este asunto en donde hacen un rechazo así definitivo de este y está reflejado en que no ha habido progreso en todas las cosas que se les pidió. Esperamos, y lo pedimos con todo respeto, que el Gobierno escuche a la comunidad internacional, muestre y demuestre el interés por cumplir y no solo para dar una imagen distinta de la realidad que impera.

Estaremos muy atentos al desarrollo de este debate y reservándonos para nuestra siguiente intervención.

Miembro trabajador, Nicaragua - Quisiera pedirle al representante de los empresarios más respeto para las y los trabajadores de Nicaragua. Hace rato que nosotros perdimos, y digo perdimos, el temor, el miedo y hemos enfrentado situaciones que nos han impuesto, incluidas guerras y hemos vencido. Por lo tanto, yo le pido respeto, si respeto quiere.

¿Cómo explicarse que se aplique a nuestro país doble nota a pie de página en dos convenios? Solo de una manera: es un asunto de interés político y de agresión por parte de los partidos político-empresariales que mienten y se victimizan para esconder sus intereses mezquinos y antipatrióticos.

Si hay alguien que discrimina y atenta contra los derechos de las y los trabajadores nicaragüenses son aquellos que, de manera aventurera, intentaron dar un golpe de Estado financiado y protegido por los que se llaman defensores de los derechos humanos, pero que

a diario los violentan a través de imponer injerencias económicas para castigar a un pueblo digno y soberano como es Nicaragua.

En este escrito se señalan absurdos o desinformación para encubrir las verdaderas intenciones como es la agresión contra nuestro país. Bien pudiésemos responder a tantas calumnias y falsedades, pero es bueno responder para que los más sensatos tengan otra versión a la vertida por los medios de comunicación y de los organismos, que, ante sí, acusan, juzgan y condenan sin tener autoridad moral alguna.

Se señala que hay ambiente de trabajo hostil, ahora la pregunta, ¿de parte de quién? Estos señores políticos con ropajes de empresarios son los que despidieron a más de 225 000 trabajadores ante el fracaso de su intentona golpista. Estos son los mismos que niegan el derecho a sindicarse, son los que mantienen salarios de miseria y se oponen al pleno ejercicio del reclamo de los derechos laborales. Son los mismos que hoy destruyen el tejido social del Estado de bienestar en muchos países del jardín europeo, incluso uno cercano a esta sede.

Entonces, el ambiente hostil no lo promueve el Gobierno nicaragüense, lo promueven los que no acatan las disposiciones acordadas cuando las y los trabajadores exigimos el cumplimiento de las mismas. La cúpula empresarial se queja por las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo para tutelar el derecho laboral, así que más hipócritas que ellos no hay.

Aclaremos, para cultura jurídica, la ley laboral considera que el acoso laboral es una acción que debe ser tratada y determina qué procede en cada caso conforme a las denuncias presentadas. El acoso o chantaje sexual es un delito que se castiga por la vía judicial. Por lo tanto, esta comisión no es un tribunal para atender o revisar estos casos.

Pregunto, ¿desde cuándo y con qué autorización esta comisión vela por los procesos electorales de cada país? Les aseguro que muchos escándalos de elecciones que se han dado en los países del jardín o de los llamados primer mundo no han sido cuestionados por esta instancia. Por lo tanto, las y los trabajadores tenemos que decidir nuestro destino y por eso seguiremos acudiendo a la urna de votación para garantizar nuestros derechos y fortalecer nuestra democracia y seguir desarrollando un modelo de desarrollo soberano e incluyente.

Cuando los golpistas en el año 2018 asesinaron a dirigentes sindicales, secuestraron a trabajadores, violaron a mujeres trabajadoras, destruyeron instalaciones y maquinarias de trabajo, no escuchamos a estos organismos alzar la voz por estas víctimas y sus familias, no leímos condena alguna, a pesar de presentarles pruebas de las atrocidades realizadas por sus protegidos. Por lo tanto, no tienen ninguna moral para ser una fuente creíble porque no son imparciales.

En nuestras organizaciones sindicales aglutinamos a las y los trabajadores sin ninguna discriminación por raza, sexo u opinión pública partidaria, credo político y respetamos su opción de vida. Esto contrasta con las cúpulas empresariales que sí consideran tu origen de apellido para determinar la opción laboral.

Sería bueno que los que escriben estos informes se documentaran mejor sobre el desarrollo y avance de nuestro país. Por primera vez en la historia existe un Gobierno que integra de manera plena la nación. Vayan y constaten cómo se ha impulsado la titulación de tierras a las comunidades indígenas, cómo se construyen carreteras, hospitales, centros de salud, conexión eléctrica, acceso al agua potable y centros de estudio para estas comunidades, y lo afirmamos con toda la autoridad y con mucho orgullo porque somos las y los trabajadores los que hemos construido estos proyectos garantizados por la inversión pública que desarrolla el Gobierno.

Cómo hablan o escriben sobre derechos humanos aquellos que los violentan día a día, qué moral tienen aquellos que promueven el uso de la economía para doblegar y someter a su voluntad a los pueblos que defienden su soberanía y autodeterminación. Señores miembros de esta comisión, les invitamos a leer los informes de organismos que reconocen el avance que tiene Nicaragua en materia de igualdad y equidad de género, informes según los cuales Nicaragua optimiza los recursos financiados para desarrollar programas que benefician a la población y, en particular a la clase trabajadora. Vayan y caminen por las calles de nuestras ciudades en paz y tranquilidad, respiren aire sin contaminarse de las mentiras y desinformaciones de las cadenas de medios de comunicación, a quienes ya se les entregó el libreto a desarrollar.

Reiteramos, todo el proceso que vive nuestro país está enmarcado en el marco jurídico. Todo aquél que ama Nicaragua tiene un lugar y su espacio. En Nicaragua no hay pena de muerte y la cadena perpetua solo se aplica a los asesinos que cometen delitos atroces.

Para concluir, consideramos que en el marco de respeto y de las buenas relaciones se puede construir cooperación y apoyo sin condiciones. Si realmente hay interés por los derechos humanos de las y los nicaragüenses que esta comisión solicite a los que aplican sanciones económicas, que las suspendan y tal vez así podamos creer que hay un verdadero interés por restituir una armonía y entendimiento.

Hermanas y hermanos trabajadores, nuestro Presidente Daniel Ortega, promueve el diálogo social que muchos de ustedes nos demandan. Respeta el derecho de organizarse sindicalmente y promueve la participación de la clase trabajadora en la toma de decisiones. ¿Será esa la razón por la que la cúpula empresarial y los enemigos de la paz nos agreden? Creo que podemos argumentar y podemos seguir señalando muchos elementos de cómo hemos avanzado en la restitución de los derechos humanos de los nicaragüenses. Podemos seguir hablando con ejemplos concretos y precisos de cómo hemos alcanzado el bienestar. Sin embargo, obviamente, en los procesos políticos y en las elecciones que se realizan, todo aquel partido político que no cumple los requisitos que establecen las leyes, en cualquier parte del mundo, obviamente no participa. Entonces no vemos nosotros que haya una discriminación y en Nicaragua sino más bien un interés por parte de aquellos que hoy siguen insistiendo en intervenir, en agredir y, obviamente, en facilitarle a tropas extranjeras que quieran regresar a nuestro país.

Así que lamento efectivamente que se digan cosas falsas en esta comisión. Yo solicito y pido más respeto para los trabajadores porque somos nosotros los que construimos hoy esta Nicaragua libre, bendita y siempre libre.

Miembro empleador, Nicaragua - Realmente cuando he venido aquí lo que he sentido es una presión casi como de persecución en relación a los planteamientos que se hacen en este foro. Hemos explicado, y estamos participando aquí para hablar de nuestras realidades, no para oír informes de gente que, como se lo dije en 2019 al delegado empleador, que ni siquiera conocía nuestro país pero se llenaba la boca hablando y señalando barbaridades y realidades que no ocurren en nuestro país. Ahora vamos a hablar del Convenio núm. 111, referido al señalamiento de que Nicaragua no cumple. Sin embargo, quiero hacer una aclaración aquí a mis colegas empresarios en el sentido en que se viene hablando de representatividades de ciertas organizaciones y de ciertas personas que, efectivamente, eran muy conocidas en nuestro país. Estamos hablando del Chano Aguerri, presidente del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). Solo para aclaración, este señor no era empresario porque no tenía ninguna empresa. Era simple y sencillamente alguien que estaba administrando dicha organización, sujeto a financiamientos de lo que es el gran capital que

hay en Nicaragua. Aquí el que les está hablando es dueño de varias empresas en Nicaragua, empresas con más de treinta años de existencia en el país, así como las empresas que están con nosotros afiliadas. En nuestras empresas, si hablamos de participación de los hombres y mujeres trabajadores, participan en igualdad de condiciones trabajadores hombres y mujeres: ambos son técnicos profesionales sin distinción alguna en su función ni salario. Así pues, los efectos de discriminación de los que se habla no se aplican en nuestro caso. Los empresarios hemos asumido la política de participación del 50 por ciento de hombres y 50 por ciento de mujeres en los diferentes cargos tanto en nuestras empresas como en el sector público, a tal resultado que Nicaragua está reconocido entre los primeros siete países en el mundo con este nivel de participación. Si hablamos de discriminación, pues yo me voy a referir a las vivencias que hemos tenido por acá. Puedo señalar situaciones vividas por nosotros aquí, en la OIT, en 2019, con los obstáculos que se nos pusieron cuando al querer autorizar organizaciones supuestamente representativas, primando siempre el enfoque político; más aún en un año anterior de manera virtual fue nuestra organización inhibida de poder expresarnos. Aprovecho hoy para solicitar que no vuelva a ocurrir y que podamos participar plenamente y presentar nuestra realidad y nos ayude más bien a vencer las problemáticas sobre el asunto del empleo y los salarios en igualdad de condiciones de hombres y mujeres y no dedicar tiempo y espacios en otros asuntos ajenos al tema de la discriminación por enfoques politizados.

Aprovecho esta oportunidad nuevamente para solicitar el apoyo de esta organización nuestra, la OIT, el apoyo de los colegas empresarios. Si quieren información precisa, diríjense a nosotros, así como les dije, les invitamos a visitar nuestro país, los podemos acompañar para que observen las realidades que nosotros estamos viviendo. Solicitamos que nos apoyen a eliminar las nocivas sanciones de parte de algunos países, y ustedes ya saben a quién me refiero, porque nuestro país tiene presiones mayúsculas de estos países en donde se nos anulan los financiamientos externos, las inversiones privadas tan necesarias para el desarrollo económico y social de nuestro país. Aprovecho también para decirles que nosotros vamos a intervenir como sector privado empresarial ante el Gobierno de la República de Nicaragua, ante el Ministerio de Trabajo, para proponer esquemas de acercamiento, de diálogo, para que posibilite que nuestro Gobierno, nuestras organizaciones, entren en contacto y se pueda cumplir fielmente lo que son los objetivos que aquí se defienden para que sigamos caminando en orden.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova**, el país candidato potencial **Georgia**, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio **Islandia y Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de desarrollo, promoción y control de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales. El principio de igualdad y de no discriminación es un elemento fundamental de la legislación internacional sobre derechos humanos. En los Tratados fundacionales de la Unión Europea y en las Constituciones de los Estados miembros de la Unión Europea, la prohibición de la discriminación es un principio básico. El Convenio núm. 111 de la OIT es la traslación de este derecho humano fundamental al mundo del trabajo, el empleo y la ocupación.

Desafortunadamente, Nicaragua ha atravesado una grave crisis social, política y de derechos humanos desde abril de 2018, cuando el Gobierno reprimió protestas masivas contra una propuesta de reforma de la seguridad social. El Gobierno nicaragüense ha llevado a cabo el encarcelamiento sistemático, el acoso y la intimidación de precandidatos presidenciales, líderes de la oposición, pueblos indígenas, estudiantes y dirigentes campesinos, periodistas, defensores de los derechos humanos, sindicalistas y representantes empresariales. Desde entonces, los informes de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, más recientemente, del Grupo de Expertos en Derechos Humanos sobre Nicaragua, muestran que la situación ha empeorado gravemente, con la erosión sistemática del espacio cívico, así como la persecución, la detención arbitraria y el desplazamiento forzoso de quienes son percibidos como disidentes u opositores.

Acogemos con agrado la liberación de 222 presos políticos el 9 de febrero de este año, pero deploramos la decisión adoptada el mismo día y al día siguiente de exiliarlos a ellos y a otros 94 disidentes apátridas. Seguimos alarmados por los informes sobre violaciones y abusos de los derechos humanos, incluida la discriminación por motivos de género. La renovación del mandato del Grupo de Expertos en Derechos Humanos sobre Nicaragua por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, mediante la Resolución 52/2, refleja el compromiso de la comunidad internacional, incluida la Unión Europea, con la defensa de la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos en el país.

Estamos muy preocupados por el clima de violencia, intolerancia, inseguridad e intimidación, agravado además por determinadas medidas, tanto legislativas como prácticas, que propician graves actos de discriminación en el empleo y la ocupación de las personas que expresan su opinión política. Nos hacemos plenamente eco de la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno de Nicaragua de que implemente las medidas requeridas, a efectos de responder a sus observaciones relativas a la no discriminación en el empleo y la ocupación, y de asegurar la eliminación de la discriminación por motivos de opinión política. Asimismo, instamos al Gobierno a atender los asuntos reflejados en las resoluciones y observaciones adoptadas por los órganos de derechos humanos antes mencionados y a cumplir con lo solicitado en las mismas.

Tomamos nota de los esfuerzos de la Corte Suprema de Justicia para prevenir, atender y eliminar todas las formas de violencia derivadas del acoso laboral y sexual en todo el ordenamiento jurídico. Sin embargo, apoyamos plenamente la solicitud de la Comisión de Expertos de que se transmita información sobre la cobertura del «ambiente de trabajo hostil» en el Código del Trabajo, las sanciones por denuncias de acoso sexual confirmadas y las acciones legales emprendidas por acoso y chantaje sexual.

Instamos al Gobierno a que, en consonancia con el Informe de la Comisión de Expertos, emprenda las acciones urgentes necesarias para garantizar que los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, especialmente en la región de la Costa Atlántica, sean efectivamente protegidos y respetados. Esto incluye promover la inclusión social y abordar la pobreza y la desigualdad, a través de medidas específicas para eliminar la discriminación estructural que aún sufren. Deploramos el exilio forzoso de varios representantes de estos pueblos, incluidos los expertos que fueron invitados por las Naciones Unidas a testificar sobre la situación de los pueblos indígenas y afrodescendientes en Nicaragua. Además, se deben realizar esfuerzos para abordar las diversas formas de discriminación contra las mujeres indígenas y afrodescendientes, mediante la integración de una perspectiva de género en todas las políticas y estrategias destinadas a erradicar la discriminación racial. Destacamos la importancia de garantizar la igualdad de acceso a todos sus derechos, incluidos la educación,

el empleo y la salud, teniendo en cuenta y respetando plenamente las especificidades y diferencias culturales y lingüísticas.

La Unión Europea seguirá observando 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 trabajador, República Bolivariana de Venezuela - El informe del Frente Nacional de Trabajadores Nicaragüense sobre el Convenio núm. 111 expresa lo siguiente: a los casos de acoso laboral se les hace seguimiento desde el sector sindical y desde el Ministerio de Trabajo nicaragüense, ya que está normado por esta ley que lo contiene: el caso del acoso sexual es ámbito de los tribunales de justicia, quienes asumen la investigación. En Nicaragua existe una ley que aplica la no discriminación y permite igualdad de condiciones en los puestos de trabajo y la obtención de los mismos, ley que cumple de manera precisa con el Convenio. Dicha ley denominada 50/50 se aplica en el ámbito laboral y en los cargos públicos, pero también en los de elección popular. A las comunidades indígenas se les respeta en el marco de la Ley de Autonomía de la Costa del Caribe, cumpliendo con el mandato de la OIT, y se ha utilizado para esto la entrega de 50 000 kilómetros cuadrados de territorio aproximadamente.

En el caso señalado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en relación al tema electoral del pueblo nicaragüense, entendemos y lo apreciamos como una injerencia fuera de la competencia de esta comisión, por tratarse de una cuestión inherente al propio pueblo nicaragüense. La central mayoritaria de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, junto a la delegación de los trabajadores de la República de Cuba, partimos del principio de la autodeterminación de los pueblos, de la no injerencia, de su soberanía y de su independencia. Quiero hacer al pie de esta lectura algunas observaciones, por ejemplo: hoy escuchamos a un responsable empleador expresando que eran la mayoría y que el empresario o empleador nicaragüense no debería estar en este espacio. Tiene una contradicción: pide participación para los demás empleadores, pero este no debería estar. Esa es una democracia donde, de manera correcta, en este punto, en el Convenio núm. 111, se quitaron el antifaz y se desvela la posición político-partidista de estos empleadores con un recetario para la Federación de Rusia, para China, para la República Islámica del Irán, para Nicaragua, para la República Bolivariana de Venezuela, para Cuba y para el Estado Plurinacional de Bolivia, el mismo libreto. Pero no dicen, o no expresan de manera correcta, que las sanciones inciden en el salario, en la salud, en la educación, en la economía de estos países, y por eso entiendo que la OIT debe asumir de manera correcta con los trabajadores y los empleadores una construcción correcta y verdadera donde se cumplan los Convenios núms. 87 y 111 y no darle paso a los políticos-empleadores.

Miembro gubernamental, Cuba - Mi delegación ha tomado nota de las informaciones proporcionadas por la delegación gubernamental de Nicaragua en relación con el cumplimiento del Convenio. También ha analizado con detenimiento las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos. Consideramos que el tema que nos ocupa requiere de mayor diálogo entre la OIT y los interlocutores sociales y representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores de Nicaragua. Deseamos destacar la cooperación que ha mantenido el Gobierno nicaragüense con la Comisión de Expertos, en virtud de sus compromisos con la Organización. Por otra parte, reiteramos que no puede desconocerse que, en Nicaragua, entre 2018 y 2021, se constituyeron 111 nuevas organizaciones sindicales, afiliando a 3 902 trabajadores; y se actualizaron otras 2 884 organizaciones que aglutinan a 222 370 trabajadores, además de que el Gobierno nicaragüense ha desarrollado numerosos programas sociales en favor del pueblo y los trabajadores nicaragüenses. Reiteramos nuestro 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. Como hemos expresado en otras ocasiones, resulta muy importante continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio social en cada país, en aras de promover el espíritu de diálogo y la cooperación. Alentamos a la Comisión a adoptar conclusiones objetivas, técnicas y equilibradas, sobre la base de la información brindada por las autoridades del país concernido.

Miembro empleador, Honduras - En esta ocasión, comparecemos en esta comisión a exponer la violación del Gobierno de Nicaragua del Convenio por discriminaciones, por razones de opinión ideológica, laboral y política. Estos aspectos ya han sido debatidos en esta comisión y el Gobierno no quiere dar un paso atrás, violentando el sagrado derecho de opinión. Quienes se atreven a opinar distinto a la versión oficial son sancionados.

El diálogo social es la fuerza motriz de esta casa y cada uno de los componentes del tripartismo ha tenido claro que su objetivo es el de promover siempre el consenso, que tiene como fundamento las acciones democráticas del respeto de opinión ideológica de los componentes del tripartismo.

La democracia se fortalece cuando se respetan las ideas, a pesar del disenso en algunos momentos, pero no es concebible y aceptable que un Gobierno no respete la opinión de los ciudadanos y esa opinión los lleve a la cárcel o a la expulsión del país que los vio nacer, por opiniones o exigencias laborales o políticas, como ha sido señalado por la Comisión de Expertos.

Seguimos todavía este año sin recibir la información que la Comisión de Expertos le solicitó al Gobierno el año pasado. Con lo que deberíamos señalar para cada uno de los acápites del informe para el año 2023 un párrafo especial por incumplimiento de este Convenio, y que no hay muestras de que el Gobierno quiera dar cumplimiento al mismo.

Nuestra obligación es hacer un fuerte llamado enérgico a defender el diálogo social como el pilar de la democracia y el respeto de las opiniones sin discriminación alguna y menos aún en el mundo del trabajo. No debe ser tolerable por esta casa la amenaza política y policial por tener una opinión distinta de los funcionarios del Gobierno de Nicaragua. Nos unimos a la propuesta de los Miembros empleadores.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno de Nicaragua, con relación al cumplimiento del Convenio.

Hemos tomado nota de que el Gobierno de Nicaragua ha explicado que el artículo 27 de la Constitución de su país prohíbe todo tipo de discriminación, incluyendo, entre otras, la discriminación por razones políticas, y así lo hace respetar el Gobierno para todos los ciudadanos, incluyendo sin distinción a las comunidades indígenas.

En este sentido, vistos los argumentos del Gobierno de Nicaragua, es preciso advertir que el Convenio persigue que se respete la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Recordamos que el artículo 4 del Convenio es claro y categórico al establecer que se debe respetar la legalidad y que, por ende, no serán discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad en perjuicio de la seguridad del Estado, y debe respetarse si así lo dictamina un tribunal competente conforme a la práctica y la legislación nacional. Y este es el caso preciso que se presenta en esta oportunidad respecto a Nicaragua.

Resulta preocupante que la Comisión de Expertos, o cualquier otro órgano de control de la OIT, critique sentencias emitidas conforme a derecho en el marco constitucional y legal y dentro de la competencia de los tribunales nacionales.

Valoramos que la Comisión de Expertos ha saludado la iniciativa de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, sobre el Protocolo para la prevención y atención contra el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial nicaragüense.

Asimismo, valoramos que el Ministerio de Trabajo ha implementado las denuncias, incluidas las de acoso laboral y el Gobierno ha brindado información sobre las medidas para proteger a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en materia de empleo y ocupación.

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 le resta seriedad, credibilidad y le hace daño al noble objetivo de la OIT e invade la soberanía de los Estados.

Finalmente, el Gobierno de Venezuela espera que las conclusiones de sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de Nicaragua siga avanzando y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio.

Miembro gubernamental, Belarús - Acogemos con agrado la participación activa de Nicaragua, su cooperación con la OIT y su presentación de memorias a los órganos de control de esta organización internacional. Saludamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno para garantizar que todas las categorías de ciudadanos tengan condiciones favorables para hacer realidad los derechos consagrados en la legislación nacional, el derecho al trabajo, la creación activa de empleos y el desarrollo en el ámbito de la cultura y la educación. Acogemos con beneplácito los esfuerzos realizados por el Gobierno para apoyar a los pueblos indígenas, así como la prohibición de la desacreditación en el ámbito del empleo y la ocupación a nivel estatal.

La información proporcionada por el Gobierno pone en duda la objetividad de la OIT. Quisiéramos poner de relieve que es inaceptable que las organizaciones internacionales vayan más allá de su mandato, y adopten enfoques y realicen evaluaciones de la situación que sean claramente sesgados.

Miembro gubernamental, China - Agradecemos a la representante gubernamental de Nicaragua la información que ha facilitado. Tomamos nota debidamente del Informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Nicaragua ha cumplido de forma seria con sus obligaciones contraídas en virtud del Convenio. En el artículo 27 de su Constitución se establece claramente que todas las personas son iguales ante la ley y tienen el mismo derecho a la protección. Se prohíbe toda discriminación por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

El Gobierno de Nicaragua concede gran importancia al desarrollo económico y social integral de su país; protege los derechos de los grupos vulnerables y mejora continuamente las condiciones de vida y de trabajo de su población, así como las relativas a la educación, la cultura y la salud. En 2022 se construyó el puente Wawa, en la costa norte del Caribe, del que se benefician directamente más de 48 000 personas e indirectamente cerca de 150 000, lo cual genera empleo e impulsa la producción. Esto es buena prueba de que el Gobierno presta mucha atención al bienestar de las personas y ha tomado medidas concretas y eficaces.

Instamos a esta comisión a que, al debatir este caso y llegar a sus conclusiones, tenga en cuenta la información presentada por el Gobierno de Nicaragua; respete su ordenamiento jurídico; se centre en el mandato de esta comisión y de la OIT y evite redactar las conclusiones

de manera que interfieran con la soberanía del país, su ordenamiento jurídico y sus asuntos internos. De lo contrario, se dañará la credibilidad del mecanismo de control y la reputación de la OIT.

Miembro gubernamental, Federación de Rusia - Agradecemos al Gobierno de Nicaragua su explicación relativa al Convenio. La situación de la legislación en Nicaragua se refleja al más alto nivel en la Constitución política del país, que prohíbe claramente cualquier forma de discriminación, incluso por motivos políticos. Estas normas se aplican en la práctica, permitiendo el desarrollo de las personas, de los pueblos indígenas y de los afrodescendientes en el mercado laboral. Al mismo tiempo, existen infraestructuras desarrolladas en pleno reconocimiento de la legislación y de las normas que se aplican. La situación del país y su evaluación se basan, en gran medida, en fuentes no gubernamentales, por lo que destacamos que este enfoque no es adecuado. Es importante que se tengan en cuenta todas las posiciones en los documentos finales sobre estas cuestiones. De lo contrario, existirían dudas fundadas sobre la objetividad y el enfoque imparcial de la Comisión.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria** - Sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno de Nicaragua en relación con las medidas y los procedimientos aplicados en el marco de la aplicación del Convenio, habida cuenta de la cooperación que ha mostrado con esta Organización, y sabiendo que Nicaragua ha aportado las respuestas dentro de los plazos establecidos, nuestra delegación suscribe plenamente las observaciones de Nicaragua.

Consideramos que es necesario reforzar la cooperación con el Gobierno y con todos los interlocutores sociales. Hay que evitar la adopción de medidas que acaben politizando las actividades de nuestra Organización, lo que no está en absoluto de conformidad con el respeto del principio de soberanía y de no injerencia en los asuntos internos de los Estados Miembros, principio cardinal del sistema de las Naciones Unidas.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Desde el movimiento sindical tenemos una posición firme y definida en favor de la erradicación de cualquier forma de discriminación en el mundo del trabajo y fuera de él, entendiendo que la garantía de la no discriminación es una obligación de los Estados, en tanto se trata de un derecho humano fundamental de todas las personas.

Asimismo, tal como lo hizo la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su opinión consultiva respecto a «los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género», entendemos que el Convenio y el resto de los convenios de la OIT, deben articularse interpretativamente desde una óptica a favor de la persona con las normas del sistema interamericano, otros instrumentos internacionales de derechos humanos y las opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos, a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales.

Lo que queremos señalar entonces es que entendemos la preocupación de la Comisión de Expertos ante las denuncias presentadas, las vinculadas directamente con las normas de la OIT, y las que se refieren a otros derechos humanos concurrentes, porque un organismo de su naturaleza debe necesariamente esforzarse por verificar la garantía de cumplimiento de los convenios que afectan directamente a las personas. Por tanto, es muy importante para los trabajadores este debate en el cual el Gobierno y los actores sociales pueden expresar sus posiciones, y desde la Comisión a través de las conclusiones, con el aporte de la Oficina, podremos trazar una hoja de ruta para colaborar en la búsqueda de soluciones que colaboren

en definitiva a la pacificación de las relaciones laborales que seguramente colaborarán en la pacificación política en Nicaragua.

Nicaragua es un país joven, que ha sufrido una historia reciente de enfrentamientos violentos entre sectores en conflicto. En América Latina, desgraciadamente convivimos desde hace tiempo con las grietas, las posiciones antitéticas, las diferencias políticas extremas que en algún caso derivan en situaciones violentas como por ejemplo la reciente toma del Palacio Presidencial en el Brasil, fenómeno que no es exclusivo del sur si recordamos los episodios del Capitolio norteamericano, y otros, de distinta escala, pero mismo fundamento, producidos en Europa.

Desde el movimiento sindical creemos firmemente que, en principio en materia laboral, y extendiéndonos en articulación con otras agencias de las Naciones Unidas, los actores sociales, el grupo de Gobiernos de nuestra región, el grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), y la Oficina debemos y podemos hacer un esfuerzo conjunto para ayudar en la pacificación, el respeto de la democracia, el Estado de derecho y la garantía de no discriminación en todas sus formas en Nicaragua.

Representante gubernamental - Nuevamente reitero y agradezco las intervenciones de los países que aportan un diálogo genuino y que contribuyen al espíritu laboral de esta Organización. El Gobierno de la República de Nicaragua ha venido desarrollando políticas sociolaborales que incluyen la restitución de los derechos en general para las mujeres nicaragüenses, con condiciones para que las mujeres sean protagonistas del sistema educativo y la mejora continua de sus competencias laborales, y gocen de salud gratuita y seguridad social. Existen convenios colectivos donde se incluyen cláusulas especiales en beneficio de las mujeres trabajadoras como es el pre y post natal por un periodo de tres meses, la lactancia materna, el cuidado materno, las casas maternas. También existen capacitaciones y recursos para el emprendimiento por medio de programas y proyectos dirigidos a las mujeres con fundamento en la Constitución Política, el Código Laboral y otras leyes especiales que protegen y restituyen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en general, sin ningún tipo de discriminación. Las mujeres forman parte activa de la gestión de sus centros de trabajo e integran federaciones, confederaciones, sindicatos y comisiones mixtas con capacidad de liderazgo, fortaleciendo el tripartismo y la libertad sindical. La participación en el desarrollo económico, social y político de las mujeres nicaragüenses es una base importante para asegurar la igualdad y equidad de género con resultados a nivel mundial muy significativos, ya que Nicaragua cuenta con el reconocimiento del Foro Económico Mundial, posicionándonos este esfuerzo en el séptimo lugar de las mujeres nicaragüenses en igualdad de género, y en primer lugar de los países de América. Nicaragua, por medio de las políticas nacionales y la Ley núm. 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, ha logrado ubicar el esfuerzo y capacidades de formación profesional de las mujeres en todos los espacios del quehacer económico, político, social, cultural y productivo en consonancia con el avance de la erradicación de la pobreza y el desarrollo humano de las familias nicaragüenses. Como ejemplo, podemos expresar que Nicaragua cuenta con el primer lugar de mujeres en cargo de dirección como ministeriales, diputadas, alcaldesas, vicealcaldesas, concejales y ministras. Asimismo, hablar de acoso sexual en Nicaragua es hablar de un delito; es tipificado como delito en el Código Penal, y es el Poder Judicial el que está encargado de la competencia de juzgar, procesar y sentenciar. Asimismo, la Ley Especial núm. 779 trata sobre el tema de la discriminación política; entiendo que eso en mi país lo lleva el proceso electoral. El tema político de la organización para poder acceder al poder está estipulado en la Constitución de Nicaragua y está radicado en el poder electoral de nuestro país, igual en su Ley Electoral núm. 331.

Por otra parte, Nicaragua ha respondido todos los interrogantes de la Comisión. El 15 de marzo enviamos una respuesta ante la interrogante sobre la desaparición de la extinta COSEP, organización que no estaba adscrita al Ministerio de Trabajo, sino que se reconocía ella misma como una organización no gubernamental sin fines de lucro, por lo cual ella no cumplía con lo establecido por la ley. En Nicaragua todos deben de cumplir con la ley, no se puede confundir los privilegios con derechos. Asimismo, el artículo 4 del Convenio reza que no se consideran como discriminatorias las medidas que afectan a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado. Estos señores, ya mencionados respecto de la actividad delictiva del 2018 atentando contra la seguridad de nuestra nación, ejercieron y financiaron el intento de golpe de Estado frustrado de Nicaragua.

Ahora bien, nosotros instamos a que se restablezca el espíritu laboral de la Comisión. El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional reitera su vocación por la paz, por el trabajo y por el bien común de todos. Los diálogos genuinos requieren de igualdad de condiciones en el marco del respeto y sin imposiciones que pretendan interferir en la soberanía nacional. Es inadmisibles para Nicaragua la injerencia que pretenda perturbar la paz y la estabilidad laboral de Nicaragua. El diálogo, el tripartismo, es una realidad nicaragüense, la cual seguirá a pesar de los ataques financieros y hegemónicos de algunos miembros de esta organización. Nicaragua seguirá siempre luchando por la paz, por la seguridad social, y sobre todo por los derechos de los y las trabajadoras nicaragüenses.

Miembros empleadores - Primero, quisiera destacar que nuestras intervenciones siempre son respetuosas, no las hacemos a título personal, nos basamos en la información que aparece en los reportes. Información que genera esta Organización que me parece siempre que todos le hemos dado el mérito de que se hace con profesionalismo y con la mejor intención de asentar los hechos y circunstancias que prevalecen en los distintos países Miembros de la OIT. Respetamos a todos los participantes y en particular a los trabajadores. Lo que hemos hecho aquí desde hace unas horas, cuando se trató el Convenio núm. 87 y ahora el Convenio núm. 111, fue precisamente buscar que los trabajadores puedan ejercer los derechos derivados de los convenios internacionales que ha ratificado el Estado Miembro del que estamos hablando. Así es me parece que no puede haber mayor prueba de respeto y de participación propositiva.

Hecha esta aclaración, yo quisiera reiterar que este asunto, aunque está puesto en un cajón distinto del Convenio núm. 87, me parece que debería analizarse de manera conjunta, no aislada. Se tiene que resolver con acciones conjuntas. Hay una serie de derechos que la Comisión de Expertos ha determinado que violan o restringen el ejercicio de los derechos que corresponden a los trabajadores y unos están en un convenio y otros están en otro, pero al final del día es un conjunto de acciones y omisiones que intervienen en ambos ámbitos y que deben corregirse. Así es que, nosotros por parte de los miembros empleadores no podemos sino hacernos eco de lo planteado por la Comisión de Expertos, y en ese sentido proponemos que en las conclusiones del presente caso se destaque la gravedad de la situación y que se solicite urgentemente al Gobierno de Nicaragua que cumpla a cabalidad con las últimas recomendaciones que formuló esta comisión; que actúe de manera inmediata para acabar con el clima de violencia, inseguridad e intimidación que se vive en el país, y acabe inmediatamente con las detenciones arbitrarias por motivos de discrepancia política, así como por motivos de género, y que informe a la Comisión de Expertos en su próxima memoria.

También pedimos que se acepte una misión de contactos directos y la asistencia técnica de la Oficina, como ya se había propuesto. Sobre este particular, quisiera mencionar que muchos de los oradores que han participado y el propio Gobierno insisten en que estas violaciones de derechos y omisiones que impiden el libre ejercicio de los mismos no están

sucediendo; que se han tomado acciones y que se han arreglado las cosas. Qué mejor oportunidad que constatar esto, no con una visita que amablemente nos han ofrecido que próximamente nos harán, sino a través de permitir abrirle la puerta a la OIT, para el efecto de que pueda constatarlo, bajo los lineamientos que se tienen en esta organización.

Todos los países que han recibido la asistencia técnica y que han recibido una misión de contactos directos han generado mejores condiciones para la aplicación de los convenios, y el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los correspondientes derechos.

Así es que yo quisiera insistir que, en ese sentido nos daría, creo que a todos, mucha tranquilidad recibir un sí, y ver esto como un apoyo y no como una persecución, como se ha manifestado. No lo digo yo, así lo han dicho varios oradores. En fin, nosotros quisiéramos insistir, y nos parece de la mayor importancia.

Finalmente, y por la gravedad del presente asunto. Pedimos formalmente que las conclusiones del presente caso figuren en un párrafo especial del informe de esta comisión.

Miembros trabajadores - La Comisión de Expertos tomó nota de la información proporcionada por la representante gubernamental y agradecemos a esta última por ello, y también tomamos nota de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Los miembros trabajadores reiteran que lamentan profundamente la persistencia del acoso sexual y de la violencia de género en el país, en particular en las industrias indicadas en las observaciones preliminares. La violencia y el acoso no tienen cabida en el mundo del trabajo, y el Gobierno debe redoblar sus esfuerzos para garantizar que ningún trabajador sea objeto de tales abusos. Acogeríamos con agrado a este respecto que Nicaragua ratificara el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y tomara medidas para garantizar su aplicación en la legislación y en la práctica.

Reiteramos asimismo nuestra profunda preocupación por la ausencia de un marco legislativo nacional que prohíba la discriminación racial de conformidad con la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. No hay cabida para el racismo en el lugar de trabajo, o en la sociedad en su conjunto. Los nicaragüenses afrodescendientes han sido objeto, y siguen siéndolo, de discriminación en el empleo y la ocupación en la práctica. Nicaragua debe establecer sin demora el marco legislativo adecuado e invertir recursos para poner fin a la discriminación en la práctica. Al mismo tiempo, también tomamos nota de la discriminación continua contra los pueblos indígenas, e instamos al Gobierno a que consulte con los pueblos indígenas en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desarrollo y la explotación de los recursos naturales en sus territorios.

Por último, tomamos nota del entorno de discriminación política, en el que han tenido lugar detenciones arbitrarias de dirigentes políticos, defensores de los derechos humanos, periodistas, dirigentes campesinos y estudiantes, y miembros de las organizaciones de la sociedad civil. Una vez más, debemos reiterar que los trabajadores no pueden aceptar la discriminación por motivos políticos. La verdadera representación de los intereses económicos y sociales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden menoscabarse seriamente en un entorno de discriminación política e intolerancia para la expresión de diferentes opiniones políticas.

Instamos al Gobierno a que se abstenga de dicha discriminación y a que brinde protección a los trabajadores que son objeto de discriminación por motivo de su opinión política.

A la luz de la discusión, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Nicaragua a que:

- proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre el acoso sexual, y tome todas las medidas para garantizar en la práctica la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- facilite información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para proteger a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en el empleo y la ocupación, y adopte medidas concretas en la práctica para brindar protección a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en el empleo y la ocupación;
- tome medidas inmediatas para poner fin al clima de violencia, inseguridad e intimidación en el país, y para garantizar la eliminación de la discriminación en el empleo por razón de opinión política. Instamos al Gobierno a que comunique información actualizada a este respecto, inclusive sobre el resultado de cualquier investigación llevada a cabo de las quejas presentadas a las autoridades administrativas o judiciales por actos de discriminación por motivo de opinión política, y
- proporcione información sobre los resultados de las numerosas medidas adoptadas en el contexto de la política nacional de igualdad de oportunidades y de trato, incluida la naturaleza de las violaciones detectadas en la aplicación del convenio, las medidas correctivas tomadas y las sanciones impuestas.

Por último, los miembros trabajadores recuerdan al Gobierno que puede beneficiarse de la asistencia técnica de gran calidad de la OIT. Por consiguiente, alentamos al Gobierno a beneficiarse de ella lo máximo posible.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del clima de violencia, inseguridad e intimidación que prevalece en el país, propicio para actos de discriminación en el empleo y la ocupación basados en la opinión política.

También tomó nota de las detenciones arbitrarias y de las continuas denuncias de violaciones y abusos de los derechos humanos, incluida la discriminación por motivos de género.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas siguientes:

- poner fin al clima de violencia, inseguridad e intimidación en el país;
- eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación y proporcionar una protección adecuada a los trabajadores en caso de discriminación por motivos de opinión política;
- abstenerse de discriminar por motivos políticos, garantizar que no se impongan sanciones y proporcionar protección adecuada en caso de discriminación por motivos de opinión política;
- proporcionar medios de reparación adecuados, en particular el restablecimiento de la nacionalidad y la restitución de los bienes incautados, a quienes hayan sido discriminados por motivos de opinión política;
- facilitar información sobre cualquier medida adicional adoptada para eliminar la discriminación por motivos políticos y sobre el resultado de cualquier investigación

realizada en relación con las denuncias presentadas ante las autoridades administrativas o judiciales por actos de discriminación por motivos de opinión política;

- indicar en qué medida la disposición del Código del Trabajo (artículo 17, inciso *p*)) cubre también el «ambiente de trabajo hostil», y
- proporcionar detalles sobre cualquier denuncia administrativa o acción judicial presentada ante los tribunales laborales o penales en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo o del Código Penal vinculadas con el acoso y chantaje sexual, así como sobre las sanciones impuestas en caso de que las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo sean estimadas y se identifiquen como actos de acoso sexual.

La Comisión también pide al Gobierno que persista en:

- la adopción de todas las medidas encaminadas a garantizar en la práctica la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y facilitar información a la Comisión de Expertos sobre todas las medidas tomadas en materia de acoso sexual, incluidas las de sensibilización y prevención;
- adoptar medidas específicas en la práctica para proteger a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en el empleo y la ocupación y comunicar información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para proteger a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en el empleo y la ocupación;
- transmitir información sobre los resultados de las numerosas medidas adoptadas en relación con la política nacional de igualdad de oportunidades y de trato, y
- comunicar información sobre el tipo de violaciones detectadas en relación con la aplicación del Convenio, las medidas correctivas introducidas y las sanciones impuestas.

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT si lo considera necesario.

La Comisión pide al Gobierno que informe, en consulta con los interlocutores sociales, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio, antes del 1.º de septiembre de 2023.

Representante gubernamental - Nuevamente hemos tomado debida nota de las conclusiones emitidas por la honorable Comisión.

Nos preocupa que insistan en desvirtuar la realidad de Nicaragua. En Nicaragua se protege y se vela por las mujeres, los indígenas, los afrodescendientes, por todos y todas. Nuestro marco jurídico protege a todos y a todas sin discriminación. Nuevamente no admitimos ni la interferencia ni la injerencia ni el tratamiento desigual. Las motivaciones políticas de estas conclusiones vulneran al Convenio y al espíritu de la OIT, lo cual nos preocupa muchísimo.

Nicaragua seguirá protegiendo a todas y todos los nicaragüenses buscando la estabilidad laboral y la paz con trabajo y vida digna.

Nigeria (ratificación: 2002)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados

La Comisión de Expertos señaló que, «según el informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, se suscribió un plan de acción entre el Equipo de Tareas Conjunto Civil (CJTF) y las Naciones Unidas para detener y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños, y el CJTF emitió una orden permanente en este sentido. Sin embargo, aunque había disminuido el número total de casos verificados de reclutamiento y utilización de niños para el conflicto armado, el informe del Secretario General indicaba que las graves violaciones y abusos cometidos por Boko Haram contra niños seguían siendo terriblemente preocupantes, en particular, la utilización de niños como portadores de artefactos explosivos improvisados, así como el gran número de secuestros».

En la respuesta del Gobierno federal de Nigeria en el informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados se indica que el informe del Gobierno abarca el periodo comprendido entre enero de 2020 y diciembre de 2021. El informe se centra en los tres estados afectados por el conflicto en el nordeste de Nigeria, a saber, Adamawa, Borno y Yobe. Destaca las graves violaciones contra los niños cometidas por los grupos terroristas afiliados a Boko Haram y grupos escindidos, en particular Jama'atu Ahlis Sunna Lidda'awati Wal-Jihad y la provincia de África Occidental del Estado Islámico.

El Gobierno ya había reiterado anteriormente su posición sobre esta misma cuestión al afirmar que el terrorismo es un problema global que preocupa a la población mundial, especialmente a quienes viven en las zonas de guerra contra los terroristas y en pleno conflicto. No ha sido fácil para los nigerianos ni para otras personas que se encuentran en situaciones similares o incluso peores. La pérdida de un hijo a manos de terroristas es una experiencia atroz y una pesadilla para la sociedad, y el Gobierno ha desplegado a las Fuerzas Armadas en misiones de rescate para proteger a las comunidades de nuevas oleadas de secuestros terroristas.

El Gobierno, a través del Ministerio de Defensa, organiza periódicamente talleres de sensibilización y garantiza el registro de los miembros de los grupos parapoliciales, que también son vigilados de cerca por el Cuerpo de Seguridad y Defensa Civil de Nigeria. Asimismo, los niños víctimas a los que se ha liberado o rescatado de los enclaves de Boko Haram son rehabilitados adecuadamente a través de la Operación Corredor Seguro llevada a cabo por el Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social y el Ministerio de Defensa. Además, el proyecto de ley sobre los derechos del niño ha sido promulgado por algunos de los estados que han estado en el epicentro de los conflictos armados prolongados de Nigeria, como el estado de Borno.

Mecanismos de control y sanciones

Las medidas en materia de mecanismos de control y sanciones se adoptan a nivel interministerial. En la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, núm. 4, de 2015, se prohíbe el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados. En esta ley se abordan también las sanciones por violación de la ley y el castigo a los autores de dichos delitos. A las víctimas, incluidos los niños, se las

rehabilita y reincorpora adecuadamente en la sociedad a través de la asistencia del Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social. A tal efecto, un proyecto de ley para enmendar la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, núm. 4, de 2015, establece penas más severas para los casos de trata de personas y tipifica como delito la trata de huérfanos. Cabe citar además, entre otras medidas, la creación de grupos de trabajo estatales contra la trata de personas en 23 estados de la Federación de Nigeria; el establecimiento de la Vanguardia contra la trata de personas y la violencia contra las personas (A-TIVAP) en 82 colegios de la unidad federal, 2 escuelas de la Fuerza Aérea de Nigeria y 1 escuela secundaria militar en régimen abierto, y el establecimiento de oficinas del Organismo Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas (NAPTIP) en 28 estados de la Federación de Nigeria. Además, el Gobierno reitera sus declaraciones anteriores sobre los mecanismos de supervisión y sanción. El Gobierno toma nota de la solicitud de la Comisión de Expertos a este respecto y continuará proporcionándole información sobre los casos de trata de menores de 18 años que se hayan detectado, los enjuiciamientos incoados, las condenas pronunciadas y las penas impuestas.

Prevención de la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, acceso a la enseñanza básica gratuita y situación particular de las niñas

El Gobierno reitera su posición anterior sobre las diversas medidas establecidas para mejorar el acceso a la enseñanza, como la política nacional sobre educación inclusiva, la Iniciativa «Escuelas seguras», lanzada en el nordeste para los estudiantes afectados por el conflicto, el programa de tutoría, orientación y asesoramiento de los estudiantes y la campaña de matriculación escolar. El Gobierno toma nota del comunicado de prensa del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) de junio de 2022 mencionado por la Comisión de Expertos con la intención de hacer averiguaciones en consulta con el Gobierno del estado de Katsina sobre el comunicado de prensa y las cifras que contiene. A nivel nacional, no existe discriminación de género en lo que respecta al acceso a la enseñanza en Nigeria. Los niños y las niñas tienen las mismas oportunidades de asistir a la escuela y de aprender. El Gobierno está tomando medidas dirigidas a eliminar toda irregularidad en este sentido para aumentar las tasas de matriculación y asistencia escolares en las enseñanzas primaria y secundaria y disminuir las tasas de abandono escolar.

Se está consiguiendo poner freno al fenómeno *almajiri* (niños de escuelas islámicas a los que también se obliga a mendigar en las calles, según el informe de la Oficina) gracias al Proyecto de Educación Especial *Almajiri*, cuyo objetivo consiste en integrar la educación básica en las escuelas coránicas con el fin de elaborar un plan de estudios integral para ese segmento de la sociedad y disminuir el riesgo de que caiga en las peores formas de trabajo infantil. Las escuelas *almajiri* se mantienen y avanzan hacia la emancipación educativa de los niños y jóvenes más afectados y vulnerables.

Desde el punto de vista legal, las leyes nacionales que están en consonancia con los artículos y disposiciones del Convenio son muy sólidas y exhaustivas en lo relativo a la protección de los niños frente a las peores formas de trabajo infantil. Entre dichas leyes se encuentran la Constitución de la República Federal de Nigeria, de 1999, como norma fundamental, las leyes laborales, la Ley del organismo nacional para la prohibición de la trata de personas, de 2015, en su versión modificada, y la Ley de Inmigración. Estas leyes abarcan la edad mínima en el trabajo, la edad mínima para realizar trabajos peligrosos, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición de la trata de niños, la prohibición de la explotación sexual comercial de niños, la prohibición de la participación de niños en actividades ilícitas y la edad mínima para el reclutamiento militar voluntario.

Entre los organismos y comités que se ocupan del trabajo infantil en Nigeria figuran el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Asuntos de la Mujer, el NAPTIP, la Policía Nacional de Nigeria, los Servicios de Inmigración de Nigeria, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Minas y Desarrollo Siderúrgico, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Comisión Nacional de Población, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones religiosas y las organizaciones de la sociedad civil u organizaciones no gubernamentales.

Por último, el Gobierno toma nota de todas las observaciones y solicitudes de la Comisión de Expertos sobre las cuestiones que se consideran preocupantes. Asimismo, reconoce que la eliminación del trabajo infantil, en particular las peores formas de trabajo infantil, es un requisito previo para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico. Por lo tanto, el Gobierno considera que los esfuerzos y el celo que ha desplegado hasta la fecha garantizarán en última instancia, y de forma prioritaria, la erradicación del trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, así como la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldado, de aquí a 2025. El Gobierno federal de Nigeria reitera su compromiso con los ideales consagrados en el Convenio ratificado.

Discusión por la Comisión

Presidente - Estimados colegas, vamos a iniciar ahora el examen del segundo caso individual de nuestro orden del día, que se refiere a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), por Nigeria. Antes de invitar a hablar a la representante del Gobierno de Nigeria, me gustaría informar a la Comisión, una vez más, de que tenemos 19 oradores en la lista y, como anuncié por la mañana, la reducción automática del tiempo se aplica.

Representante gubernamental - Agradecemos esta oportunidad de proporcionar información exhaustiva a la Comisión de la Conferencia sobre la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 182. Es un hecho reconocido que este convenio puede considerarse el más importante de todos los convenios fundamentales, ya que trata de los niños, que son el futuro de una sociedad. Su aplicación también puede considerarse como un reflejo del alma de una nación, ya que su grado de humanidad se refleja en la protección que ofrece a los niños y en el hecho de que se les ofrezca un buen comienzo para un futuro esperanzador. Para nuestra comparecencia ante esta comisión, nos hemos tomado muy en serio las orientaciones proporcionadas sobre los convenios relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Actualmente, el Consejo Ejecutivo Federal ha aprobado el proyecto de ley sobre las normas del trabajo, que prevé la protección de los niños en el ámbito del trabajo contra la admisión a cualquier tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para el desarrollo físico y mental de los menores, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Por lo tanto, estamos abiertos a recibir orientación sobre la aplicación de los convenios debidamente ratificados por Nigeria.

Este proyecto de ley, junto con otros relativos a la administración del trabajo, se ha remitido al Ministerio de Justicia para su redacción jurídica, en preparación para que la Asamblea Nacional lo incluya en la legislación. Entre otras cosas, el proyecto de ley establece que la edad mínima de admisión al empleo sea de 15 años, la lista de trabajo infantil peligroso

presentada anteriormente a esta comisión durante la Conferencia de junio de 2016 y las sanciones por infracciones.

El Consejo Ejecutivo Federal también ha aprobado la política nacional sobre el trabajo infantil, el plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil en Nigeria y una lista exhaustiva de trabajos infantiles peligrosos. Además, deseamos informar a esta comisión de que Nigeria se ha convertido en un país pionero de la Alianza 8.7 con el compromiso de alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la adopción de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas y, en lo que respecta a los niños, eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, así como eliminar todas las formas de trabajo infantil, de aquí a 2025. Para garantizar su cumplimiento, el Ministerio ha introducido disposiciones en la Ley sobre las Normas de Trabajo para ampliar las inspecciones del trabajo a la economía informal.

Se han establecido una lista de comprobación específica y herramientas de inspección del trabajo para las inspecciones del trabajo infantil en los lugares de trabajo con el fin de garantizar la erradicación del trabajo infantil en el país. Además, se han desarrollado un sitio web sobre trabajo infantil y una aplicación de notificación, y se ha finalizado el procedimiento para abordar los casos de trabajo infantil y facilitar el cumplimiento en los lugares de trabajo.

En el marco del Plan de Acción Nacional 2021-2025, el Gobierno está reforzando los mecanismos en los tres niveles de administración. Contamos con las administraciones federal, estatal y local para lograr la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro mundiales en colaboración con la Oficina Regional de la OIT. Estos esfuerzos incluyen el Comité directivo nacional a nivel federal, el Comité directivo estatal a nivel subnacional y el Comité comunitario de vigilancia del trabajo infantil para la eliminación del trabajo infantil a nivel de la administración local mediante el desarrollo de capacidades para la aplicación del Plan de acción nacional y del plan de acción estatal.

El Ministerio de Trabajo y Empleo ha elaborado y aprobado la estrategia nacional de comunicación y modificación del comportamiento social para la erradicación del trabajo infantil en Nigeria 2021-2023. El Ministerio también vela por que la estrategia de erradicación del trabajo infantil se integre en el plan estratégico quinquenal de la Agencia nacional de orientación de Nigeria.

Además, el Gobierno, a través del Ministerio y en colaboración con la Oficina Nacional de Estadística y la OIT, así como con ayuda del proyecto ACCEL África, ha realizado la encuesta nacional sobre trabajo infantil y trabajo forzoso para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en el país. El resultado de la encuesta ha sido analizado y comprobado, y se ha concluido el informe completo subsiguiente, que se está ultimando para su presentación durante la conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil de 2023.

En definitiva, Nigeria está plenamente comprometida en su empeño por garantizar la erradicación del trabajo infantil, incluidas sus peores formas, en los lugares de trabajo dentro de sus fronteras. La vida de un niño es como un trozo de papel en el que cada persona deja su huella. Por eso existe un proverbio africano popular y ampliamente conocido que afirma: «se necesita una aldea para criar a un niño y el niño que no es acogido por la aldea, un día la quemará para sentir su calor».

Amamos a nuestros niños y no los enviaremos a la guerra ni los dejaremos unirse a grupos terroristas para que porten armas. Así pues, reiteramos nuestra posición expresada en 2016 sobre esta misma cuestión al afirmar que el terrorismo es un problema global que

preocupa a la población mundial, especialmente a quienes viven en las zonas de guerra contra los terroristas.

La situación no es fácil para los nigerianos ni para otras personas que se encuentran en situaciones similares o incluso peores. La pérdida de un hijo a manos de terroristas es una experiencia atroz y una pesadilla para la sociedad, y el Gobierno ha desplegado a las Fuerzas Armadas en misiones de rescate y para proteger a las comunidades de nuevos secuestros por parte de terroristas. El informe del Secretario General de Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados en Nigeria abarca el periodo comprendido entre enero de 2020 y diciembre de 2021. El informe se centra en los tres estados afectados por el conflicto en el nordeste de Nigeria, a saber, Adamawa, Borno y Yobe. Destaca las graves violaciones que atentan contra los derechos de los niños cometidas por los grupos terroristas, es decir, por grupos afiliados a Boko Haram y grupos escindidos, en particular Jama'atu Ahlis Sunna Lidda'adati Wal Jihad y la provincia de África Occidental del Estado Islámico. En el informe, el Secretario General señala la disminución de los casos verificados de violaciones graves contra niños en comparación con años anteriores y que la situación de seguridad altamente volátil y en rápida evolución en el nordeste de Nigeria sigue teniendo un impacto negativo en la protección de los niños afectados por el conflicto.

En el informe, el Secretario General destaca los esfuerzos realizados por el Gobierno de Nigeria y por el Equipo de Tareas Conjunto Civil para reforzar el marco de respuesta y prevención de las violaciones graves contra los niños. A este respecto, Nigeria toma nota y agradece las recomendaciones del informe para poner fin y prevenir las violaciones graves y mejorar la protección de los niños. Reiteramos además que el Gobierno, a través del Ministerio de Defensa, organiza periódicamente talleres de sensibilización y garantiza el registro de los miembros de los grupos parapoliciales que también son vigilados de cerca por el cuerpo de seguridad y defensa civil de Nigeria.

Los niños víctimas de este fenómeno que han sido rescatados de los enclaves de Boko Haram se rehabilitan adecuadamente a través de la Operación Corredor Seguro, llevada a cabo por el Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social y el Ministerio de Defensa. Asimismo, algunos de los estados de la Federación que han estado en el epicentro de los conflictos armados prolongados de Nigeria, como el estado de Borno, han promulgado el proyecto de ley sobre los derechos del niño. El Gobierno toma nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en el sentido de que se sigan adoptando medidas, utilizando todos los medios disponibles, para garantizar la plena e inmediata desmovilización de todos los niños y detener, en la práctica, la utilización o el reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años de edad en grupos armados; se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias; y se adopten medidas efectivas y en un plazo determinado para prever la rehabilitación e inserción social de los niños rescatados y liberados.

Los esfuerzos en materia de mecanismos de control se adoptan a nivel interministerial. La Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, núm. 4, de 2015, prohíbe el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados. También establece las sanciones por violación de la ley y el castigo a los autores de dichos delitos. A las víctimas, incluidos los niños, se las rehabilita y reincorpora adecuadamente en la sociedad a través de la asistencia del Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social. A tal efecto, un proyecto de ley para modificar la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, núm. 4, de 2015, establece penas más severas para los casos de trata de personas y tipifica como delito el tráfico de huérfanos.

Cabe citar además, entre otras medidas, la creación de grupos de trabajo estatales contra la trata de personas en 23 estados de la Federación de Nigeria; el establecimiento de medidas contra la trata de personas y la violencia contra las personas en escuelas federales y en escuelas de la Fuerza Aérea; y la creación del NAPTIP, con oficinas en 20 estados de la Federación de Nigeria. Además, reiteramos nuestras declaraciones anteriores sobre los mecanismos de supervisión y sanción. Tomamos nota de la solicitud de la Comisión de Expertos a este respecto y el Gobierno continuará proporcionando información sobre los casos detectados de trata de menores de 18 años, las acciones judiciales emprendidas, las condenas resultantes y las sanciones impuestas.

Sobre la prevención de la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y el acceso a la enseñanza básica gratuita, reiteramos nuestra posición anterior sobre las diversas medidas establecidas para mejorar el acceso a la enseñanza, entre las que se incluyen la política nacional sobre educación inclusiva, la Iniciativa «Escuelas seguras» lanzada en el nordeste, y una intensa campaña de matriculación escolar. Tomamos nota del comunicado de prensa del UNICEF de junio de 2022, mencionado por la Comisión de Expertos, y nos proponemos hacer averiguaciones sobre el comunicado de prensa y las cifras que se indican en el mismo en consulta con el Gobierno del estado de Katsina. A nivel nacional, no existe discriminación de género en cuanto al acceso a la enseñanza en Nigeria. Tanto los niños como las niñas tienen las mismas oportunidades de asistir a la escuela y aprender. El Gobierno está tomando las medidas necesarias para eliminar toda irregularidad en este sentido y para aumentar las tasas de matriculación escolar y disminuir las tasas de abandono. Se está poniendo freno al fenómeno de los niños *almajiri* mediante el establecimiento del Proyecto de Educación Especial *Almajiri* cuyo objetivo es integrar la educación básica en las escuelas coránicas para conformar un plan de estudios integral destinado a ese segmento de la sociedad y disminuir el riesgo de que participen en las peores formas de trabajo infantil. Desde el punto de vista jurídico, la legislación nacional que está en consonancia con los artículos y disposiciones del Convenio es muy sólida en materia de protección de los niños contra las peores formas de trabajo infantil. La Constitución de 1999 de la República Federal de Nigeria constituye la norma fundamental. Tenemos leyes laborales, la Ley que establece el NAPTIP y la Ley de Inmigración. Esta legislación abarca la edad mínima en el trabajo, la edad mínima para realizar trabajos peligrosos, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición de la trata de niños, la prohibición de la explotación sexual con fines comerciales de niños, la prohibición de la participación de niños en actividades ilícitas y la edad mínima para el reclutamiento militar voluntario. Existen muchos organismos que se ocupan del trabajo infantil y un comité directivo para llevar a cabo esta labor. Hemos desarrollado un modelo de informe nacional sobre el plan de acción nacional y, por supuesto, colaboramos con diversos organismos, entre ellos el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y, naturalmente, conmemoramos cada año el Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Nigeria es un país pionero y esto lo demuestra la determinación del Gobierno de alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Nigeria.

Tomamos nota de todas las observaciones y solicitudes de la Comisión y reconocemos que la cuestión de la eliminación del trabajo infantil, especialmente sus peores formas, es un requisito previo para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico. Teniendo en cuenta los esfuerzos y el celo que ha desplegado el Gobierno hasta la fecha, deseamos que la Comisión tome nota y tome en consideración que el Gobierno se compromete a continuar en su afán de erradicar todas las formas de trabajo infantil haciendo todo lo posible por desplegar personal militar y paramilitar con el fin de poner fin a la insurgencia terrorista y minimizar las bajas. Se seguirán desarrollando programas y políticas para eliminar la amenaza del trabajo

infantil y se proseguirá aplicando el nuevo enfoque para concienciar de los beneficios de la enseñanza a las personas que viven en las zonas identificadas.

Miembros trabajadores - Estamos debatiendo la aplicación por parte de Nigeria del Convenio núm. 182, ratificado por Nigeria en 2002. El Informe de la Comisión de Expertos plantea una serie de cuestiones pertinentes que afectan a la protección de los niños con respecto a las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio. En primer lugar, la Comisión de Expertos planteó la cuestión del reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. La Comisión de Expertos hace referencia al informe del Secretario General sobre los niños en los conflictos armados y al plan de acción firmado entre el Equipo de Tareas Conjunto Civil y las Naciones Unidas para poner fin e impedir el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados. El informe del Secretario General señala las graves violaciones y abusos, profundamente preocupantes, contra los niños en las zonas de conflicto y perpetrados en particular por Boko Haram. El informe plantea violaciones muy graves, como los secuestros de niños y la utilización de niños como portadores de artefactos explosivos improvisados. La situación de conflicto e inseguridad instigada por Boko Haram y otros grupos terroristas y parapoliciales, es la responsable de que los niños se vean expuestos a esta amenaza. El Gobierno tiene la obligación de dar prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto al reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados en particular, el Gobierno tiene la obligación de adoptar medidas eficaces y con plazos determinados para proporcionar 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. Para cumplir con su obligación, el Gobierno de Nigeria ha indicado las medidas que está tomando en este sentido. Según el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno, a través del Ministerio de Defensa, está llevando a cabo con regularidad talleres de sensibilización y garantizando el registro de los miembros de los grupos parapoliciales, que vigila de cerca el cuerpo de seguridad y defensa civil de Nigeria. Además, los niños víctimas de esta práctica que han sido liberados de los enclaves de Boko Haram se rehabilitan adecuadamente a través de la Operación Corredor Seguro, llevada a cabo por el Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social y el Ministerio de Defensa. El gobernador del estado de Borno, el epicentro de un conflicto armado prolongado durante más de doce años, firmó la Ley de Derechos del Niño. Esta ley prevé la protección de los niños frente al reclutamiento y la utilización para conflictos armados y otras formas de violencia y explotación. No cabe duda de que el Gobierno de Nigeria está tomando medidas para hacer frente a este importante reto, provocado por el conflicto. El Gobierno debe hacer más, tratando este fenómeno como una cuestión prioritaria. Pedimos al Gobierno de Nigeria que haga todo lo que esté en su mano para cumplir con su obligación en virtud del Convenio. Como informó la Comisión de Expertos, el informe del Secretario General indica que las Naciones Unidas verificaron 444 violaciones graves contra 356 niños en el noreste de Nigeria. Un total de 63 niños y niñas (9 niños y 54 niñas), algunos de tan solo 6 años, fueron reclutados y utilizados por grupos afiliados a Boko Haram o escindidos, como la provincia de África Occidental del Estado Islámico en el estado de Borno. Es desgarrador pensar que estos niños son secuestrados y utilizados en el conflicto. Estos niños también sufren asesinatos y violencia sexual. Nos unimos a la Comisión de Expertos para instar firmemente al Gobierno a que siga adoptando medidas por todos los medios disponibles para garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños y poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso y la utilización de niños en grupos armados. El Gobierno debe tomar medidas inmediatas y efectivas para garantizar que se llevan a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan a niños por la fuerza para utilizarlos en conflictos armados, y que se imponen penas suficientemente

efectivas y disuasorias en la práctica. La rehabilitación e integración social de los niños afectados debe tener la máxima prioridad. El Gobierno debe adoptar medidas eficaces y con plazos concretos a este respecto, y no debe escatimar esfuerzos en la búsqueda de cooperación y asistencia internacional, incluyendo la asistencia técnica de la OIT, para implementar su obligación bajo este convenio. También instamos al Gobierno a guiarse por la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

En lo que respecta a los mecanismos eficaces de vigilancia y aplicación de las disposiciones, en consonancia con los artículos 5 y 7, tomamos nota de la información del Gobierno de que el NAPTIP está realizando esfuerzos sistemáticos para luchar contra la trata, entre otras cosas mediante la realización de programas de sensibilización y desarrollo de capacidades para el Poder Judicial y los órganos encargados de hacer cumplir la ley sobre la investigación y las sanciones adecuadas para los delitos previstos en la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, de 2015. Los miembros trabajadores acogen con satisfacción la información de que las investigaciones de los casos de trata de niños han permitido rescatar a 2 966 niños víctimas de este delito. Sin embargo, debemos destacar la preocupación de que Nigeria sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de la trata. La trata interna de niñas con fines de servidumbre doméstica y explotación sexual, y de niños con fines de mendicidad infantil, sigue aumentando de forma descontrolada. Es alarmante el dato de que el 18 por ciento de las víctimas del tráfico en Nigeria sean niñas menores de 18 años, y que miles de niños de hogares pobres, la mayoría de entre 15 y 17 años, se dedican al trabajo doméstico. El Gobierno debe redoblar sus esfuerzos para combatir la trata de niños. En consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que continúe proporcionando información estadística sobre los casos detectados de trata de menores de 18 años, las acciones judiciales emprendidas, las condenas resultantes y las sanciones impuestas. Los niños atrapados en esta situación no pueden acceder a su derecho a la educación y a un entorno seguro y pacífico, a crecer y desarrollarse y a realizar todas sus aspiraciones y potencial y, en muchos casos, no tienen capacidad para acceder a oportunidades de progresión social. El Gobierno debe hacer todo lo que esté en su mano para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, ampliando el acceso a la educación básica gratuita y prestando especial atención a la educación de las niñas en este sentido.

Tomamos nota de las iniciativas para mejorar la tasa de matriculación de los niños en las escuelas como medida preventiva. Sin embargo, debemos hacer hincapié, como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos, en que sigue habiendo grandes problemas con la asistencia neta, que sigue siendo baja, en torno al 70 por ciento. Nigeria sigue teniendo 10,5 millones de niños sin escolarizar, el 60 por ciento de los cuales en el norte del país, mientras que, como ya hemos dicho, el derecho y el acceso de los niños a la educación básica gratuita se ve seriamente obstaculizado, ya que el conflicto ha privado a muchos niños del acceso a la educación. Por lo tanto, no es de extrañar el aumento del número de niños nigerianos que mendigan en la calle, incluidos los niños de las escuelas islámicas que también son enviados a mendigar. Este círculo vicioso de la pobreza, que conduce a un mayor riesgo de ser involucrado en las peores formas de trabajo infantil, incluyendo ser reclutado en situaciones de conflicto y, por lo tanto, mucho más probable que afecte a sus posibilidades de vida, se hace real. El Gobierno debe adoptar medidas eficaces y con plazos definidos para prevenir el fenómeno del «callejerismo» entre los niños y prever su rehabilitación y reintegración.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores destacamos la importancia de que los Estados cumplan con el Convenio núm. 182, el primer convenio de la OIT sobre las peores

formas de trabajo infantil ratificado universalmente, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT, y que fue descrito por la representante gubernamental como el más fundamental de los convenios fundamentales. Nigeria ratificó este convenio en 2002 y observamos que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado tres observaciones sobre este caso, en 2015, 2018 y, más recientemente, en 2022. Hoy es la primera vez que esta comisión examina la aplicación del Convenio núm. 182 por parte del Gobierno de Nigeria. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha identificado este caso como uno de doble nota a pie de página para este año. Daremos un poco de contexto sobre el caso. Desde 2011, el panorama de la seguridad en Nigeria ha estado marcado por el conflicto entre el Estado y Boko Haram, así como otros grupos armados. El conflicto se ha acompañado de algunos casos de bandidaje y secuestro en el nordeste y en partes del suroeste del país. Por ejemplo, se informó que, en marzo de 2021, se cerraron unas 618 escuelas en seis estados del norte por temor a ataques y secuestros de alumnos y personal. También observamos que, desde el punto de vista político, Nigeria acaba de celebrar sus elecciones generales en marzo de 2023 y ha elegido un nuevo presidente y un nuevo Gobierno en todos los niveles. Los miembros empleadores observamos que la OIT también ha prestado asistencia técnica al Gobierno, tanto sobre las reformas de la legislación laboral como sobre las obligaciones de presentación de memorias. A raíz de una solicitud de Nigeria, en marzo de 2018, la Oficina de la OIT en Abuja, aportó una nota técnica sobre cinco proyectos de ley relacionados con cuestiones laborales, seguida, en diciembre de 2021, por un taller celebrado para validar el proyecto de ley sobre las normas del trabajo. La OIT también ha apoyado y sigue apoyando al Gobierno para que cumpla con sus obligaciones de presentación de memorias para los años 2022 y 2023.

Las cuestiones que han constituido la base de las observaciones. La Comisión de Expertos expuso graves elementos de insuficiencia en la aplicación del Convenio núm. 182 por parte de Nigeria. Estas deficiencias, que ya habían sido señaladas en observaciones anteriores de la Comisión, pueden clasificarse en cuatro cuestiones principales: el reclutamiento obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados y la prestación de la asistencia directa necesaria y adecuada para liberar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e inserción social, de conformidad con los artículos 3, *a)*, y 7, 2), *b)*; los mecanismos de control y las sanciones, de conformidad con los artículos 5 y 7, 1); la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, el acceso a la educación básica gratuita y la situación especial de las niñas, de conformidad con el artículo 7, 2), *a)* y *e)*, y la identificación de los niños en situación de riesgo especial y la prestación de asistencia a los mismos, de conformidad con el artículo 7, 2), *d)*.

A continuación, describiremos las cuestiones una por una. Cuestión 1. Al reflejar un consenso universal y un firme compromiso tripartito, el Convenio núm. 182 nos recuerda la importancia absoluta de luchar contra la lacra de las peores formas de trabajo infantil. Para los empleadores, es, por tanto, determinante que todos los Estados Miembros cumplan plenamente con sus obligaciones contenidas en dicho Convenio. Los miembros empleadores queremos recordar que, según el informe del Gobierno, Nigeria ha puesto en marcha medidas para llevar a cabo talleres periódicos de sensibilización y garantizar el registro de los miembros de los grupos parapoliciales. El Gobierno también mencionó que se está proporcionando una rehabilitación adecuada a los niños víctimas que han sido liberados o rescatados. A pesar de los avances en los planos legislativo y político, un informe de las Naciones Unidas de 2022 sobre los niños en los conflictos armados, sigue registrando un elevado número de niños reclutados por grupos armados. Además, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos que deplora la persistencia de esta práctica, que también conlleva otras violaciones de los derechos de los niños, como secuestros, asesinatos y violencia sexual. Al igual que la Comisión de Expertos, los miembros empleadores reconocemos la complejidad de la situación

sobre el terreno, ya que los grupos armados siguen aún presentes en el país. Sin embargo, compartimos igualmente las preocupaciones de la Comisión de Expertos y nos hacemos eco de sus recomendaciones al Gobierno, en particular: garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños; poner fin en la práctica a su reclutamiento forzoso en grupos armados; garantizar una investigación exhaustiva, el enjuiciamiento y la penalización de todos los autores de reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados, y garantizar la rehabilitación y la inserción social de los niños víctimas de reclutamiento forzoso.

Segunda cuestión. En cuanto a los mecanismos de control y las sanciones, los miembros empleadores observamos que el Gobierno ha implementado medidas para luchar contra la trata de personas, a través de su agencia nacional, incluida la capacitación sobre la investigación de los casos de trata. Sin embargo, también observamos que, de acuerdo con una Declaración de 2018 del relator especial sobre la trata de personas de la de las Naciones Unidas, Nigeria sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata y que la trata interna de niñas con fines de servidumbre doméstica y explotación doméstica y de niños con fines de mendicidad infantil, sigue estando muy extendida. Señalamos, además, que el UNICEF y la Organización Internacional para las Migraciones informan que el 18 por ciento de las víctimas de la trata en Nigeria son niñas menores de 18 años de edad. Miles de niños de hogares pobres se dedican al trabajo doméstico. Asimismo, sobre esta cuestión, los empleadores nos unimos a la posición de la Comisión de Expertos al pedir al Gobierno que redoble sus esfuerzos para combatir la trata de niños, garantizando que los autores de estos actos sean identificados y procesados, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

Tercera cuestión. Con respecto a la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y su acceso a la educación básica gratuita, los empleadores señalamos que, en un informe del UNICEF de 2018, se destaca que Nigeria tiene el número más elevado de niños no escolarizados, que asciende a 10,5 millones, el 60 por ciento de los cuales son niñas. El Gobierno no facilitó ninguna información a la Comisión de Expertos sobre sus observaciones al respecto. No obstante, tomamos nota del lanzamiento, en junio de 2022, por parte del Gobierno de un estado nigeriano, en colaboración con el UNICEF, de un programa de transferencias monetarias para brindar oportunidades de aprendizaje a más de 20 000 niños sin escolarizar en ese estado. Tomando nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por el número significativo de niños privados de educación básica, apoyamos su petición de que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso de todos los niños a una educación básica gratuita. En particular, para las niñas y los niños de las zonas afectadas por la guerra del nordeste de Nigeria.

La cuarta cuestión. Identificar y llegar a los niños expuestos a riesgos especiales. Tomamos nota de las preocupaciones de la Comisión de Expertos en relación con el hecho de que el 62 por ciento de los 10,1 millones de niños no escolarizados en Nigeria sean varones, la mayoría de los cuales, especialmente en el norte, son niños *almajiri*, a los que se deniega el derecho a la educación. Observando que el Gobierno tampoco ha comunicado información sobre esta cuestión, nos unimos a la Comisión de Expertos al pedir al Gobierno que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a todos los niños de la calle, incluidos los niños *almajiri*, de las peores formas de trabajo infantil, y que prevea su rehabilitación y reintegración. Pedimos asimismo al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas y el número de niños reintegrados.

Por último, reconociendo la persistencia de graves violaciones del Convenio y las insuficiencias en materia de presentación de memorias, pedimos al Gobierno que siga dando

prioridad a los derechos de los niños, incluidos los compromisos asumidos y reafirmados en la Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil celebrada en Durban en 2022. También instamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

Miembro trabajador, Nigeria - Hablo en nombre de la comunidad de trabajadores sindicados de Nigeria. Estamos totalmente de acuerdo con los comentarios de la Comisión de Expertos en relación con este caso. Como han podido leer, la Comisión de Expertos ha tomado nota de las medidas prácticas que está aplicando el Gobierno para poner fin a los problemas que socavan el desarrollo de los niños nigerianos. La Comisión de Expertos ha observado que, lamentablemente, estas medidas se quedan cortas por diversas razones, algunas de las cuales abordaremos para proporcionar a esta comisión información suplementaria que pueda ayudarla a llegar a una conclusión que ayude a nuestro país a seguir mejorando en términos de áreas de interés, dirección, procesos, contenido y resultados probables.

La inseguridad sigue siendo un problema grave que no permite que se preserve el entorno para el desarrollo de los niños en las escuelas y las áreas de juego. En el nordeste de Nigeria han persistido las actividades de grupos criminales y violentos. Como ha señalado acertadamente la Comisión de Expertos, estos grupos han seguido utilizando a niños como combatientes y carne de cañón. Además, estos grupos secuestran a niños para obtener rescates con los que financiar sus violentas operaciones. Nuestro país necesita ayuda para reducir, desplazar y derrotar a estos grupos. Además, sería deseable que el Estado nigeriano pudiera liberar a los niños que participan en actividades violentas y son víctimas de entornos con problemas de seguridad. El Gobierno también debería poder rehabilitar eficazmente a estos niños y reintegrarlos en un entorno estable, seguro y saludable. Dada la experiencia traumática que sufren estos niños, es pertinente que se les proporcione asesoramiento y asistencia psicológica en las dosis y con la frecuencia necesarias para curarles y ayudarles a reintegrarse en sus comunidades.

Como trabajadores sindicados y padres de familia, nos preocupa realmente saber dónde se sigue esclavizando a los niños, utilizándolos en trabajos forzados y en régimen de servidumbre y traficando con ellos dentro, a través y fuera de nuestro país. Nos producen consternación los sistemas jurídicos y administrativos que permiten a los autores, explotadores y patrocinadores quedar casi impunes, con sanciones muy leves. Esta comisión debe alentar y apoyar al Gobierno y trabajar con él, y con los interlocutores sociales, para revisar y actualizar la legislación vigente. Como muestra de nuestro compromiso de formar parte de la solución a esta crisis endémica, el Congreso del Trabajo de Nigeria se compromete a ser miembro de la Alianza 8.7 para ser más activos en la lucha contra todas las formas de trabajo infantil en Nigeria.

En Nigeria, la inspección del trabajo ha seguido siendo laxa y casi inexistente, lo cual también explica en parte la creciente incidencia del trabajo infantil y la explotación de niños. En el pasado, esta comisión señaló la necesidad de desarrollar la inspección del trabajo en Nigeria, a través de un plan bien definido para mejorar el sistema, el personal, los materiales y los horarios de forma escalonada. Solicitamos que esta petición se reitere con urgencia y que se añada la elaboración de una hoja de ruta para la aplicación del plan.

Con toda sinceridad, quiero señalar que la pobreza y la desposesión socioeconómica están en el núcleo de la importancia y el auge de la incidencia del trabajo infantil en Nigeria. Estas cuestiones se agravan de manera que las peores formas de trabajo infantil se normalizan cada vez más. La encuesta sobre el índice de pobreza multidimensional de 2020 revela que 133 millones de personas viven en la pobreza, lo que representa un asombroso 63 por ciento de la población de Nigeria.

También es preocupante que, de los 216 millones de habitantes de Nigeria, 20 millones de niños estén en desventaja por falta de acceso a la educación. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha confirmado que en el país hay 20 millones de niños sin escolarizar. Nos preocupa que los gobiernos, a todos los niveles, no se hayan comprometido a invertir más en educación. Las cifras del Banco Mundial muestran que la inversión pública de Nigeria en educación cayó del 7,5 por ciento en 2019 al 5,1 por ciento en 2022. Varios gobiernos estatales están despidiendo a profesores, y la mayoría están reteniendo y retrasando el pago de salarios, y se ha impuesto la congelación salarial durante varios años. Como trabajadores sindicados, hemos seguido luchando para acabar con los flujos financieros ilícitos para la evasión y elusión fiscal, como parte de las intervenciones a fin de mejorar las posibilidades de movilización de recursos internos y alternativos, lo que aumentará las posibilidades de los gobiernos de financiar servicios públicos como la educación y la sanidad pública.

La pobreza obliga a muchos niños a faltar a clase y abandonar los estudios después de haberse matriculado. La situación es peor para las niñas, que a menudo son obligadas por la familia a trabajar como mano de obra adicional en el negocio familiar en lugar de ser enviadas a la escuela. Este tipo de decisión afianza y mantiene la feminización de la pobreza y la pobreza generacional.

En los últimos ocho años y pico, hemos seguido siendo testigos del empeoramiento de la situación económica de las familias a causa de las políticas fiscales y macroeconómicas «vudú» de los sucesivos Gobiernos. En Nigeria, la pobreza de los hogares es la causa del trabajo infantil. Instamos a esta comisión a que se ayude al Gobierno a formular y aplicar políticas socioeconómicas centradas en la pobreza infantil y el trabajo infantil. El desarrollo y la puesta en marcha de un programa de prestaciones de protección social ampliado y mejorado pueden ayudar a abordar dichas lacras.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Serbia**, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio **Islandia y Noruega**, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el disfrute de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores, y con la lucha contra el trabajo infantil, dando prioridad a sus peores formas. Seguiremos defendiendo el derecho de todos los niños a alcanzar su pleno potencial en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y sus Protocolos Facultativos, y en consonancia con las conclusiones del Consejo de Europa en relación con la Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos del Niño.

Subrayamos que la ratificación universal del Convenio debe ir acompañada de su aplicación efectiva en la legislación y en la práctica. Como se afirma en el Llamamiento a la Acción de Durban, las peores formas de trabajo infantil deben eliminarse con carácter de urgencia, un compromiso que también se incluye en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de larga data de Nigeria. Esta asociación se ve reforzada por el Programa Indicativo Plurianual para Nigeria 2021-2027, que destaca el enfoque de tolerancia cero de la Unión Europea frente al trabajo infantil e incluye medidas y objetivos de apoyo al empleo juvenil, al desarrollo humano, a la educación, con

especial atención a las jóvenes y las niñas, a la creación de empleo y a la lucha contra la trata de personas.

Aunque tomamos nota de algunas medidas adoptadas por el Gobierno de Nigeria, expresamos nuestra profunda preocupación por la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en grupos armados, lo que constituye una grave violación de los derechos del niño y del derecho internacional humanitario y perpetúa otros delitos graves como los secuestros, los asesinatos y la violencia sexual y de género. Instamos al Gobierno a que garantice la desmovilización plena e inmediata de todos los niños y a que ponga fin sin demora a la práctica del reclutamiento forzoso, y de otros tipos, de niños por parte de grupos armados en el país. El Gobierno debe garantizar un apoyo adecuado y oportuno a esos niños, que como víctimas deben tener acceso a la rehabilitación, y a recibir ayuda para la integración psicológica y social, teniendo en cuenta también los crecientes problemas de estigmatización y exclusión. Pedimos que se investigue y enjuicie el reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados y que se garantice la plena rendición de cuentas. También deben imponerse penas efectivas y disuasorias a los autores. Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para impedir que los niños vuelvan a ser víctimas de esta práctica despiadada, entre otras cosas, mediante políticas laborales específicas dirigidas a combatir la pobreza y a crear oportunidades de trabajo decente para sus familias y comunidades. Acogemos con agrado el compromiso constructivo de las partes interesadas locales, que ha dado lugar a que las Naciones Unidas se ofrezcan a apoyar al Gobierno federal y a los gobiernos estatales en la aplicación del modelo utilizado por el estado de Borno, que se encuentra en el nordeste de Nigeria. Esta oferta da prioridad al desarrollo de directrices para la justicia transicional y los procesos de reconciliación basados en la comunidad, incluida la salvaguardia y protección de los niños y las mujeres, en coordinación con el Gobierno federal.

Especialmente preocupantes son también las continuas prácticas de trata de personas y el gran número de niños que son víctimas tanto de la trata transfronteriza como interna con fines de explotación laboral y sexual, lo que afecta especialmente a niñas menores de 18 años. En consonancia con la petición formulada por la Comisión, instamos al Gobierno de Nigeria a que redoble sus esfuerzos para combatir la trata de menores y a que garantice que se investiga y enjuicia a los autores, y se imponen penas efectivas y disuasorias.

Dada la gravedad y la magnitud de la situación, destacamos también la importancia de la cooperación para el desarrollo y de la participación de todas las partes interesadas. Alentamos al Gobierno a recurrir más a la cooperación técnica, incluso a través de la ampliación de la asistencia técnica de la OIT existente en el país. Esperamos proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno de Nigeria y la OIT y sus mandantes.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá desea agradecer al Gobierno de Nigeria la información actualizada proporcionada a la Comisión de Expertos y a la presente comisión sobre sus esfuerzos para combatir las peores formas de trabajo infantil. El Canadá está profundamente preocupado por los informes sobre las peores formas de trabajo infantil, incluida la utilización de niños en conflictos armados por grupos armados no estatales como Boko Haram y los informes sobre secuestros, asesinatos y violencia sexual.

Al Canadá también le preocupa el contenido del Informe de la Comisión de Expertos en relación con el tráfico transfronterizo e interno de niñas con fines de servidumbre doméstica y explotación sexual, y de niños con fines de mendicidad infantil. Todos los niños tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial mediante un acceso seguro y equitativo a la educación. Se trata de un elemento fundamental para erradicar el trabajo infantil.

El Canadá cree firmemente que un conflicto armado no es lugar para los niños y condena, en los términos más enérgicos, todas las violaciones graves cometidas contra los derechos de los niños. Esta es la razón por la que, en noviembre de 2022, el Canadá estableció el Grupo de Amigos para los Niños en los conflictos armados, que seguimos desarrollando junto con Noruega. El Canadá reconoce que el Gobierno de Nigeria ha tomado medidas para proteger los derechos de los niños. Acogemos con satisfacción el compromiso demostrado por el Gobierno de Nigeria a este respecto. La aplicación de estos hitos legislativos será clave para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil y rehabilitar a los jóvenes afectados.

El Canadá apoya plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y recomienda que: Nigeria se asegure de que todos los estados adopten la Ley sobre los Derechos del Niño, de 2003, y protejan a los niños, incluso de las prácticas tradicionales nocivas; intensifique las medidas para investigar y proceder a detenciones y enjuiciamientos en los casos relacionados con las peores formas de trabajo infantil, incluido el tráfico de niños; imponga sanciones disuasorias y suficientemente eficaces, garantice la educación básica gratuita a todos los niños en los niveles primario y secundario; y adopte todas las medidas necesarias para proteger, rehabilitar y reintegrar a todos los niños en situación de especial riesgo, en particular los niños retirados de las peores formas de trabajo infantil y de los conflictos armados, y para liberarlos de dichas prácticas; por último, que siga proporcionando información a la Comisión de Expertos, incluidas estadísticas sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas por trata de niños, así como el número de niños retirados de situaciones de trabajo forzoso e insertados socialmente.

Animamos a Nigeria a seguir tomando medidas para proteger los derechos de los niños y esperamos con interés el próximo informe del Gobierno a la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Francia - Ser niño en Nigeria es un factor de riesgo enorme; y, si se es niña, con mayor motivo: riesgo de seguir siendo analfabeto, riesgo de ser víctima de la violencia y, sobre todo, de la trata. Varias organizaciones no gubernamentales e institutos de investigación sociológica han determinado que se entiende por el término «niña». Se refiere a una niña de entre 6 y 18 años. En las regiones afectadas por el conflicto del nordeste de Nigeria, las niñas tienen más del doble de probabilidades de no ir a la escuela que las niñas que viven en zonas no afectadas.

En enero de 2020, el Presidente nigeriano declaró que en Nigeria había 13 millones de niños sin escolarizar. Las niñas representan el 60 por ciento de esta cifra. Las ideologías de género omnipresentes en los hogares y las comunidades siguen favoreciendo a los niños en detrimento de las niñas y promueven oportunidades y resultados educativos diferenciados. Esta visión cultural es un obstáculo para la educación de muchas niñas y aumenta el riesgo de que sean víctimas de la violencia, la trata y la explotación sexual.

La Comisión confirma este análisis, señalando que alrededor del 60 por ciento de los niños no escolarizados son niñas y que muchas de las que se matriculan en la escuela la abandonan más tarde. La pobreza es el principal factor que afecta a la educación de las niñas. La violencia es otro factor. Aunque algunos padres consiguen superar su preferencia por sus hijos varones y aceptan enviar a sus hijas a la escuela, lo cierto es que la ubicación de la escuela, la distancia que hay que recorrer y el entorno pueden seguir siendo obstáculos poderosos, al igual que la persistencia del acoso sexual en el entorno educativo por parte de profesores o alumnos varones.

Del mismo modo, numerosos informes han puesto de relieve que el hacinamiento, la falta de aseos accesibles para las niñas, el comportamiento de los niños y de los

profesores varones dificultan, a veces imposibilitan, la escolarización de estas niñas. Así que es sobre todo una cuestión de voluntad política. A estos obstáculos se añade la exclusión social vinculada a prácticas culturales y religiosas, como el matrimonio precoz, que privan a las jóvenes de educación.

Nigeria sigue siendo un país de tránsito y destino para la trata y el tráfico interno de niñas con fines de explotación sexual y doméstica. La Organización Internacional para las Migraciones lleva varios años advirtiendo del sesgo de género en las consecuencias de la trata de personas. Las niñas menores de 18 años se ven especialmente afectadas por este fenómeno.

Aunque toma nota de ciertas medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su profunda preocupación por el gran número de niños, especialmente niñas, que no reciben educación básica, ya que no se puede negar la importancia de la educación de las niñas en la calidad del desarrollo de un país, como dice el refrán: «Si educas a una niña, educas a una familia y a toda la nación».

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza está profundamente preocupada por la situación de conflicto que perdura en el norte de Nigeria y sus devastadoras consecuencias para toda la población. Suiza hace un llamamiento a todas las partes del conflicto para que respeten las disposiciones del derecho internacional y hagan todo lo posible por encontrar una solución pacífica al conflicto.

La situación de los niños es particularmente alarmante. Varios grupos armados reclutan a niños por la fuerza, a veces secuestrándolos, para utilizarlos en conflictos armados, por ejemplo, como portadores de artefactos explosivos. Esta práctica es contraria a los Protocolos Adicionales a los Convenios de Ginebra y al Convenio núm. 182, de la OIT. Por ello, Suiza hace un llamamiento a las partes del conflicto para que garanticen la desmovilización de los niños reclutados en las fuerzas armadas y pongan fin a su reclutamiento con fines militares. Suiza también pide al Gobierno de Nigeria que tome las medidas necesarias para facilitar la reinserción social de los niños que han sido soldados. Asimismo, el Gobierno nigeriano debe emprender acciones penales contra las personas que hayan reclutado a niños con fines militares.

Los conflictos armados también afectan directamente al acceso a la educación. Según estimaciones de la OIT, unos 10 millones de niños no están escolarizados en Nigeria. Estos niños tienen más probabilidades de vivir en condiciones precarias y de ser víctimas de diversas formas de abusos y explotación, en especial del trabajo forzoso. En este sentido, la trata de niños para la servidumbre doméstica, la explotación sexual y la mendicidad infantil es especialmente preocupante en este país.

Por lo tanto, Suiza pide al Gobierno nigeriano que mejore el funcionamiento de su sistema educativo, así como la seguridad de las escuelas, en particular en las zonas de conflicto, que adopte las medidas necesarias para prevenir, combatir y sancionar la trata de niños y, por último, que mejore la protección y promueva la inserción social de los niños no escolarizados.

Miembro trabajador, Togo - El Informe de la Comisión de Expertos y la decisión de esta de destacar el caso de Nigeria con una doble nota a pie de página en relación con este convenio fundamental, de gran importancia, indican que, a pesar de los esfuerzos iniciados por el Gobierno nigeriano, la situación del trabajo infantil en Nigeria no ha mejorado. El informe muestra que la situación ha empeorado, como demuestran hechos y cifras

irrefutables de diversas organizaciones internacionales de renombre, como la UNESCO, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la OIT. A día de hoy, más de 20 millones de niños no están escolarizados y están sometidos a diversas formas de trabajo infantil, con riesgos para su desarrollo mental, físico, moral, social y psicológico.

El objetivo de esta intervención es señalar a la atención de esta comisión y del Gobierno de Nigeria la urgente necesidad de combatir el trabajo infantil, y en particular el terrible comercio que se hace del trabajo infantil y la trata de niños que están surgiendo en la subregión de África Occidental. Estas peores formas de trabajo infantil en Nigeria fomentan aún más el trabajo forzoso y la trata de niños en la subregión. Según el *Women's Consortium of Nigeria* (WOCON), una organización no gubernamental nigeriana, se calcula que unos 12 millones de niños nigerianos realizan trabajos forzados, pero podría estimarse que alrededor del 80 por ciento de estos niños son víctimas de trata.

De manera grotesca, las bandas y los sindicatos llevan a cabo operaciones de trata de personas en África Occidental, en las que Nigeria constituye un eje y un centro de comercio muy activos. Las mujeres y los niños son víctimas de trata y se comercia con ellos como si fueran mercancías. Sabemos que la trata de personas es un comercio mundial que genera 150 000 millones de dólares de los Estados Unidos de beneficios. Las fronteras y rutas marítimas de la subregión de África Occidental se han utilizado para transportar a menores, principalmente niñas, y mujeres, al interior de los países y hacia Europa, donde son utilizadas como esclavos sexuales, y otros acaban como trabajadores domésticos y en granjas. Por lo tanto, con el fin de frenar de forma eficaz a quienes cometen estas lucrativas actividades delictivas, hay que diseñar contramedidas de gran alcance para eliminar de cuajo estas actividades. Esto significa que los procesos de investigación, enjuiciamiento y sanción deben ser sólidos e imaginativos. Como padres de familia, tenemos la responsabilidad colectiva y urgente de actuar.

Por lo tanto, queremos instar a la Comisión y a esta Organización a que ayuden al Gobierno nigeriano a unirse a organizaciones similares para intensificar las medidas preventivas y correctivas contra la trata de niños. Hay que ayudar al Gobierno para que mejoren su capacidad y sus medios a la hora de vigilar, detener, enjuiciar y sancionar a los autores, al tiempo que rehabilita y reinserta en la sociedad a las víctimas de trata.

Miembro trabajador, Senegal - Tomo la palabra en nombre de las organizaciones sindicales de África Occidental para elogiar la labor de la Comisión de Expertos sobre el caso de Nigeria relativo al Convenio. Tomamos nota con interés de la información facilitada por el Gobierno nigeriano, al tiempo que deploramos la falta de estadísticas fiables sobre el tema en cuestión. El Gobierno nigeriano ha anunciado que ha tomado medidas para combatir la lacra de las peores formas de trabajo infantil, y le felicitamos por sus acciones.

Sin embargo, es preciso señalar que la situación de los niños no hace más que empeorar: más de 10 millones de niños no están escolarizados, y muchos de estos niños no escolarizados se dedican a mendigar en las calles, sobre todo en el norte del país. Algunos de estos niños han sido obligados a mendigar por sus matronas y patrones, que han sacado provecho de las ganancias de la mendicidad callejera de los niños. También existen muchos casos de niños, sobre todo niñas, que han sido casados a una edad temprana, y otros víctimas de explotación sexual.

Como senegalés, conozco los retos que plantea la lucha contra la mendicidad infantil. Nuestra experiencia con los niños talibés ha demostrado que hay que realizar

esfuerzos constantes e incansables de seguimiento, control y reajuste para garantizar que los esfuerzos produzcan los resultados deseados y que no se malogren los logros alcanzados.

Basándonos en nuestra experiencia, instamos al Gobierno nigeriano a diseñar un plan eficaz de seguimiento y evaluación para controlar y evaluar las medidas que ha puesto en marcha. La ausencia de un sistema eficaz de seguimiento y evaluación puede significar que las medidas sean meramente simbólicas y egoístas.

También es esencial que el Gobierno nigeriano revise la legislación existente para garantizar que se introduzcan modificaciones que prevean penas más duras contra los responsables del trabajo infantil. Del mismo modo, el Gobierno nigeriano debe intensificar las campañas de información y concienciación de los padres y de la comunidad sobre los elevados riesgos a los que están expuestos los niños de la calle y seguir colaborando con ellos para atajarlos.

Consideramos probado y eficaz el imperativo de una política de educación y aprendizaje de calidad, accesible a todos, inclusiva, sin discriminación alguna, incluidos los niños *almajiri*. Esta política debe tener en cuenta la dimensión de género y las necesidades educativas de la comunidad, a fin de garantizar que las niñas reciban el cuidado y la atención especiales que necesitan. Esta política de educación y aprendizaje debe integrar la salud y la alimentación en las escuelas y talleres. El Gobierno debe demostrar un compromiso genuino y sostenido para sacar a los niños de las calles y devolverlos a las escuelas y las áreas de juego. Una demostración real de este compromiso será desarrollar y aplicar medidas prácticas y eficaces de utilización de las disposiciones sobre protección social para luchar contra la pobreza y las desigualdades sociales.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos a la delegación de Nigeria que haya presentado un informe exhaustivo en el que se aportan comentarios detallados sobre las cuestiones a las que se enfrenta el Gobierno de Nigeria para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

Del informe, se desprende claramente que esta práctica, incluida la utilización de niños como soldados, es algo que se ve exclusivamente en las zonas bajo control de Boko Haram. El Gobierno está haciendo lo que puede para reintegrar a estos niños en la sociedad una vez que son liberados. Creemos que para eliminar el problema del trabajo infantil y llevar a los responsables ante los tribunales, las autoridades tienen que erradicar primero la causa profunda de que esta práctica continúe aquí, lo que significa poner fin a la actividad de la organización terrorista que he mencionado. Instamos a la comunidad internacional a que preste a Nigeria toda la ayuda necesaria para ello.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez** - Túnez agradece a la delegación nigeriana el informe que indica que Nigeria ha respetado sus obligaciones y acoge también con agrado las medidas que ha emprendido el Gobierno para garantizar que su legislación esté de conformidad con el Convenio y las medidas para eliminarlas. También acogemos favorablemente los esfuerzos orientados a mejorar el acceso a la educación, a través de una política nacional de educación, la Iniciativa «Escuelas seguras», y una campaña educativa. Animamos al Gobierno a seguir trabajando con esta comisión, mediante la presentación de la información requerida sobre los casos de los niños víctimas de trata.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación argelina acoge con agrado los esfuerzos realizados por la República Federal de Nigeria para aplicar el Convenio y la anima a proseguir las reformas en curso a este respecto. Toma nota de las diferentes medidas adoptadas para revisar su marco legislativo y reglamentario, con el fin de ajustarse al Convenio.

En opinión de mi delegación, estas medidas constituyen pasos positivos en la buena dirección, a pesar de la complejidad de la situación sobre el terreno y de la presencia de grupos armados, especialmente en el nordeste del país. En este marco, se inscribe la puesta en marcha de una estrategia de prevención y de lucha contra las peores formas de trabajo infantil, en particular para poner fin e impedir el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados.

En otro orden de cosas, la abolición del trabajo forzoso, el aumento de la tasa escolarización y la reducción de la tasa de abandono escolar, son medidas que sin duda contribuirán a erradicar las peores formas de trabajo infantil en Nigeria.

Por este motivo, la delegación argelina pide a la Comisión que tenga en cuenta los considerables esfuerzos realizados por Nigeria para prevenir y luchar contra el terrorismo y, al mismo tiempo, su determinación y compromiso para reforzar el diálogo con los interlocutores sociales y las demás partes interesadas, en el marco de su reforma legislativa.

En este sentido, mi delegación acoge con beneplácito la voluntad de la República Federal de Nigeria de seguir trabajando con los interlocutores sociales, e incluso con la Oficina Internacional del Trabajo, para dar efecto a los principios consagrados en el Convenio.

Por último, y por todas estas razones, mi delegación anima a la Oficina Internacional del Trabajo a seguir prestando asistencia técnica para completar los esfuerzos del Gobierno de Nigeria encaminados a reforzar los programas escolares y eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular en el sector agrícola y en el trabajo doméstico, pero también en la explotación artesanal, y a reforzar las capacidades del sistema de inspección del trabajo en este país para garantizar la plena aplicación del Convenio.

Miembro gubernamental, Malawi - Malawi ha tomado nota de la información facilitada por Nigeria sobre los esfuerzos realizados en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio, que Nigeria ratificó el 2 de octubre de 2002.

Reconocemos y elogiamos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Nigeria, a través del Ministro de Defensa, para llevar a cabo, entre otras cosas, talleres periódicos de sensibilización, y garantizar que el Cuerpo de Seguridad y Defensa Civil de Nigeria supervise de cerca el registro de los miembros de los grupos parapoliciales. Asimismo, los niños víctimas que han sido liberados y/o rescatados de los enclaves de Boko Haram constituyen otro avance positivo que el Gobierno nigeriano debe seguir implementando.

Malawi insta al Gobierno de Nigeria a que garantice que el proyecto de ley sobre los derechos de los niños se convierta en ley en todos los estados de la Federación para su aplicación efectiva y la protección de los niños, así como la Ley de ejecución y administración

con miras a la prohibición de la trata de personas, núm. 4, de 2015, y a que continúe con los programas de acceso a la educación para todos los niños.

Miembro gubernamental, Ghana - El Convenio fue ratificado por el Gobierno el 2 de octubre de 2002. Es importante que esta comisión reconozca los esfuerzos que el Gobierno ha realizado para garantizar que su ordenamiento jurídico y otras políticas aborden los principales requisitos del Convenio. Es alentador observar que el Gobierno ha ido más allá para iniciar reformas encaminadas a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil dentro de sus fronteras, incluido el despliegue de asistencia militar a determinados estados afectados dentro de la República Federal. El Gobierno ha intensificado la sensibilización y la concienciación para el registro de los miembros de los grupos paramilitares. También ha redoblado sus esfuerzos para rehabilitar a las víctimas del terrorismo y ha garantizado el cumplimiento de las leyes que prohíben el reclutamiento forzoso y obligatorio de niños y la trata de personas. Apoyamos la admisión honesta por parte del Gobierno sobre sus preocupaciones respecto a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y los compromisos abordados en las actas. El Gobierno de Ghana apoya cualquier intento de eliminar las peores formas de trabajo infantil en Nigeria, la subregión de África Occidental en su conjunto. Instamos al Gobierno de Nigeria a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT y la cooperación de los interlocutores sociales en su intento de reformar sus leyes de conformidad con los requisitos del Convenio. El Gobierno de Ghana está convencido de que el Gobierno de Nigeria podrá sostener la lucha para eliminar de manera significativa las peores formas de trabajo infantil en los estados de la República donde se haya detectado en general.

Miembro gubernamental, Namibia - Queremos dar las gracias al Gobierno por sus comentarios. He tomado nota de la reacción del Gobierno a los comentarios de los miembros trabajadores. Queremos instar al Gobierno a que tome los comentarios de buena fe, incluidos los comentarios relativos a los problemas que deben encarar las inspecciones del trabajo, y a que trabaje junto con los mandantes tripartitos para abordar todos estos problemas. Agradecemos a los demás oradores sus intervenciones.

El Gobierno debe redoblar sus esfuerzos para hacer frente al fenómeno de las peores formas de trabajo infantil en Nigeria. Debe seguir velando por proporcionar un entorno seguro y pacífico para que los niños vayan a la escuela. A fin de hacerla atractiva para que los niños permanezcan en ella y reducir la carga de los padres, deberían adoptarse otras medidas, como programas de alimentación y controles sanitarios en las escuelas. También ha de prestarse el apoyo necesario a los docentes. El Gobierno debe poner fin a la insurgencia y al conflicto.

Namibia insta al Gobierno a buscar y mejorar la asistencia técnica de la OIT para abordar las observaciones específicas de la Comisión de Expertos, pero también a recurrir a la cooperación internacional y la asistencia de otros Estados Miembros que pueden ayudar con material y apoyo de expertos, incluido para abordar la trata transfronteriza e interna con fines de explotación laboral y sexual.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de las medidas y esfuerzos emprendidos por el Gobierno para lograr la compatibilidad entre la legislación nacional y las disposiciones del Convenio en lo que respecta a las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno ha establecido un sólido marco político, institucional y jurídico que proteja a los niños y evite que sean utilizados o agredidos, con el fin de

favorecer su pleno desarrollo. Además, el Gobierno ha adoptado una ley para proteger a los niños en el lugar de trabajo y determinar la edad mínima de admisión al empleo; ha impuesto sanciones a quienes incumplan la ley. También ha garantizado el acceso de los niños a la educación y que no se les reclute para trabajos peligrosos y se ha preocupado de garantizar que no exista discriminación entre niños y niñas en el ámbito de la educación. También ha adoptado una estrategia nacional que formará parte del plan quinquenal de Nigeria, y ha llevado a cabo un estudio sobre el trabajo infantil y la lucha contra el trabajo infantil en el marco del proyecto ACCEL África. Asimismo, ha establecido una red de control para garantizar el cumplimiento en el lugar de trabajo. El Gobierno también se ha preocupado de proteger a los niños y garantizar que no se vean implicados en conflictos y guerras, y los ha rehabilitado e integrado de nuevo en las comunidades, y ha puesto en marcha mecanismos de supervisión. Por último, valoramos los esfuerzos realizados por el Gobierno para garantizar la compatibilidad entre la legislación y el Convenio y esperamos que la Comisión tenga en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno en este sentido.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - En nombre de los sindicatos de docentes, la Internacional de la Educación expresa su profunda preocupación por la cuestión del trabajo infantil en Nigeria. El trabajo infantil, ya sea en sus peores formas o no, priva a los niños de su derecho fundamental a la educación.

La educación es un derecho fundamental que debe protegerse y promoverse para todos los niños. Es positivo que la representante del Gobierno haya mencionado iniciativas relacionadas con la educación. De hecho, es un hecho bien documentado que invertir en una educación pública gratuita y de calidad contribuye a erradicar el trabajo infantil. Sin embargo, la educación no se produce en el vacío. La educación no crece en los árboles. Requiere profesores bien formados y respaldados.

El miembro trabajador del Congreso del Trabajo de Nigeria ya deploró la reducción de la financiación atribuida a la educación. También se refirió a los despidos de profesores y al pago irregular de sus salarios. Por ello, animamos encarecidamente al Gobierno a que aumente la financiación para la educación y apoye a los docentes para que acojan a los niños trabajadores y mantengan a los niños escolarizados, en particular a las niñas.

El Llamamiento a la Acción de Durban de 2022 para acabar con el trabajo infantil que se ha mencionado anteriormente, es muy específico en su recomendación titulada «Hacer realidad el derecho de los niños a la educación». Pide que se amplíen las infraestructuras educativas de las escuelas y las soluciones de desplazamiento seguras, especialmente en las zonas rurales y remotas.

El párrafo 30 del Llamamiento a la Acción de Durban pide que se mejoren los resultados de la enseñanza y el aprendizaje, en particular mediante la contratación de un número suficiente de profesores cualificados para colmar el déficit de docentes, ofreciéndoles buenas condiciones de trabajo y prestando apoyo a los sindicatos de profesores.

La Internacional de la Educación cree firmemente que abordar el trabajo infantil requiere esfuerzos de colaboración y un enfoque global. Por lo tanto, el Gobierno, los sindicatos, los empleadores, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas en la educación deben trabajar juntos para erradicar el trabajo infantil y proporcionar un entorno seguro y propicio para que los niños aprendan y crezcan.

Representante gubernamental - En primer lugar, permítanme agradecer a los países sus aportaciones, sus declaraciones y sus comentarios. Quiero dar las gracias especialmente a los que han reconocido los esfuerzos del Gobierno. Les agradezco sus palabras de aliento.

Permítanme también aprovechar la oportunidad para dirigirme al representante de los trabajadores de Nigeria, que ha hecho algunas declaraciones. Ha reconocido que la inseguridad es un reto, cosa que todo el mundo sabe, y luego ha hecho una declaración sobre la situación en el ámbito de la inspección del trabajo en Nigeria como si fuera inexistente. Eso es nuevo para mí. Teniendo en cuenta que la inspección del trabajo depende directamente de mi departamento, el Departamento de Inspección, y que mensualmente recibimos informes detallados de los estados. Para mejorar aún más la lucha contra el trabajo infantil, hemos desarrollado una lista de comprobación específica para ayudarnos con la identificación, porque uno de los problemas con que nos encontramos es que ves a un niño, que parece un niño, pero ¿cómo demuestras que es un niño? A veces no son niños. Así que estamos buscando formas innovadoras de identificar a los niños. La inspección del trabajo no es inexistente. De hecho, se ha reforzado porque hemos formado y reciclado a nuestros funcionarios del trabajo, y en los últimos tiempos se han contratado más funcionarios del trabajo. El representante de los trabajadores también ha afirmado que las peores formas de trabajo infantil están normalizadas y realmente no sé qué significa eso. ¿Por qué estamos aquí si hemos normalizado las peores formas de trabajo infantil? ¿Por qué luchamos contra el trabajo infantil? ¿Por qué gastamos recursos en la lucha contra el trabajo infantil? Es curioso, porque trabajamos en colaboración con nuestros interlocutores sociales, el Congreso del Trabajo de Nigeria y el Congreso de Sindicatos de Nigeria, así como con la Asociación Consultiva de los Empleadores de Nigeria (NECA), que forman parte de nuestro comité directivo a escala nacional —el Comité Directivo Nacional sobre la Eliminación del Trabajo Infantil—, así como en otros estados, y han cooperado mucho en la lucha contra el trabajo infantil. Por tanto, la afirmación de un representante de los trabajadores de que hemos normalizado el trabajo infantil no es cierta.

Se ha determinado que el sector agrícola es el que cuenta con el mayor número de niños que trabajan en Nigeria, y ahora se están llevando a cabo varios proyectos en este sector, en etapas específicas de la cadena mundial de suministro, por ejemplo en el estado de Ondo. En toda Nigeria hemos formado incluso a funcionarios de extensión agrícola para que se encarguen de las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil porque, obviamente, los funcionarios del trabajo no pueden estar en todas partes. Nigeria es un país extenso, con una gran población. Hemos formado a estos funcionarios de extensión agrícola para que puedan identificar a las víctimas del trabajo infantil e informen sobre ello al Ministerio Federal de Trabajo y Empleo. El comité directivo está formado por varios ministerios, departamentos y organismos, de modo que contamos con esa colaboración, esa sinergia, para abordar este problema. Por lo que respecta a la educación, el Ministerio Federal de Educación también forma parte del comité directivo. En relación con las preocupaciones sobre la educación de las niñas, incluso de los niños en algunas comunidades, hay que tener en cuenta que a veces se trata de temas socioculturales y étnico-religiosos. El Gobierno ha proporcionado escuelas. Algunas personas, debido a su sistema de creencias, piensan que las niñas no necesitan ir a la escuela. Otros piensan que los niños tampoco. Esperan que los niños salgan a trabajar y ganen dinero. Por eso hemos puesto en marcha medidas como la Agencia Nacional de Orientación, que es el brazo del Gobierno que sensibiliza a la ciudadanía sobre estos problemas. Intentamos cambiar su mentalidad para que se den cuenta de los beneficios de la educación.

La recesión y la pobreza en Nigeria se han visto exacerbadas por la pandemia de la COVID-19, y el Gobierno está trabajando al respecto para sacar al país de la recesión. Las

declaraciones de algunos países sobre el nivel de trabajo infantil en Nigeria también me resultan curiosas, porque, cuando hablamos de trata transfronteriza de niños, resulta que el Togo, en particular, es un gran país proveedor de niños con fines de trata respecto a Nigeria. Hay muchos niños togoleses que han llegado a Nigeria. Se trata de un problema de trabajo nacional que afecta a todos los países. Según las estadísticas, mientras que la tasa de trabajo infantil disminuye en otras partes del mundo, en África aumenta. Así que no corresponde a otros países fustigar a aquellos que se esfuerzan por abordar este problema. Todos debemos trabajar juntos, y existe el Plan de acción regional para África Occidental, en el que todos colaboramos para luchar contra esta lacra. Incluso la Unión Africana tiene un plan para que eliminemos el trabajo infantil antes del año 2030. Se trata de un problema generalizado que no solo afecta a Nigeria y doy las gracias a las personas que reconocen los esfuerzos de Nigeria. Hemos realizado muchos otros esfuerzos de los que no he tenido tiempo de hablar, pero permítanme mencionar a la asociación de empleadores, que ha sido clave en la lucha contra el trabajo infantil. Han apoyado al Gobierno de muchas maneras y, en concreto, han establecido un código de conducta para los empleadores con el fin de sensibilizarles sobre los males del trabajo infantil y animarles a no emplear a niños trabajadores.

Trabajamos con organizaciones religiosas y comunitarias para hablar con la gente. Una de las cosas que estamos haciendo es sensibilizar a las comunidades, sensibilizar a la ciudadanía sobre los males del trabajo infantil. Hemos oído a varias personas hablar de niños reclutados por Boko Haram. La insurgencia es algo que nadie deseaba, ha causado muchos problemas al país, y es algo contra lo que el Gobierno sigue luchando a diario. Los insurgentes han hecho muchas cosas, incluso han ocupado algunos territorios en Nigeria, pero ya han sido expulsados y no creo que vuelvan a producirse incidentes y episodios de niños portadores de artefactos explosivos. Personalmente no he oído hablar de ello en los últimos dos años. El Gobierno está poniendo todo su empeño en luchar contra esta lacra. Pedimos y necesitamos ayuda, obviamente no podemos hacerlo solos. Pedimos mucha ayuda, asistencia técnica en lo que sea, cualquier forma de apoyo que se pueda prestar, la necesitamos. Pero Nigeria está haciendo mucho, muchísimo para acabar con el trabajo infantil.

En cuanto a la educación, las escuelas existen. Sin duda, podrían ser mejores; sin duda, algunas escuelas deberían estar mejor situadas para que los niños tengan fácil acceso a ellas, pero las escuelas están ahí, y nosotros animamos a que los niños asistan a ellas a través de nuestras acciones, nuestras actividades. Permítanme reconocer la ayuda prestada a través del proyecto ACCEL África, sobre la aceleración de las medidas para eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro. Incluso han ayudado a reorganizar algunas escuelas para los niños de esas comunidades, y sus cifras de matriculación se han disparado astronómicamente. Como he dicho anteriormente, la cuestión principal a abordar es reorganizar y reorientar la mentalidad de mucha gente sobre los beneficios de la educación, para que se den cuenta de la recompensa diferida de enviar a tu hijo a la escuela. Perciben la situación como «este niño puede estar aportando ingresos», pero hay que explicarles esa recompensa diferida, el hecho de que cuando envías a tu hijo a la escuela, más tarde ese niño tendrá un mejor nivel de vida, mejores capacidades para mantener a la familia.

Permítanme volver al fenómeno de los niños *almajiri*. Como se ha dicho anteriormente, se trata de un fenómeno sociocultural y étnico-religioso que no se puede erradicar en un día. No es fácil. Es un tema que requiere sensibilización, requiere concienciación, requiere simplemente hablar con estas personas, y por eso trabajamos con todas las principales organizaciones religiosas de Nigeria. Con respecto a los cristianos hablamos con la Asociación Cristiana de Nigeria; con respecto a los musulmanes, con el Consejo Supremo Nacional de Asuntos Islámicos. Interactuamos con todos ellos; los llamamos los guardianes. Nos

relacionamos con los gobernantes tradicionales. En algunas comunidades, esta lacra se ha erradicado gracias a la involucración de los gobernantes tradicionales. Existe una comunidad en el estado de Ondo, donde la regente, una mujer, introdujo esta lucha en la comunidad y ahora sus hijos van a la escuela. Solo puedo decir que Nigeria lo está haciendo lo mejor que puede. Podríamos hacerlo mejor, no cabe duda, siempre hay margen de mejora en cualquier actividad y se ha incorporado un nuevo Gobierno. El año pasado nos pusimos en contacto con las primeras damas, es decir, las esposas de los gobernadores de los 36 estados que hay en Nigeria, porque las consideramos las madres de la nación, como ha dicho alguien «si educas a una mujer, educas a toda una nación». Cuando se incorpora a las mujeres a un proyecto, se consigue que ese proyecto se lleve a cabo. Así pues contactamos con ellas y con la Primera Dama de Nigeria, que estuvo presente en el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, y todas han prometido emprender esta lucha.

Para terminar, creo que hemos hecho mucho. Nos queda trabajo por hacer, y pedimos la colaboración de nuestros compañeros africanos, de las naciones del mundo, de la OIT y de otros socios, para que nos ayuden en esta lucha.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluida la representante gubernamental.

Solo podemos confiar en que la representante gubernamental tenga en cuenta todos los comentarios formulados durante la discusión, que tenían la intención de ayudar de manera constructiva al Gobierno a abordar el verdadero flagelo del trabajo infantil, especialmente sus peores formas, en Nigeria. Si bien reconocemos que el Gobierno está adoptando algunas medidas para abordar las graves preocupaciones sobre la situación de los niños en el país, reiteramos que, en consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos, es necesario hacer mucho más.

Tomamos nota de la información compartida por la representante gubernamental sobre los esfuerzos del Gobierno para hacer frente al trabajo infantil. Sin embargo, tomamos nota de los informes mencionados, incluidos los de las Naciones Unidas, sobre las continuas y graves violaciones de los derechos de los niños. En consecuencia, los miembros empleadores insistimos en la importancia del Convenio como convenio fundamental cuya ratificación universal refleja un consenso universal y un firme compromiso tripartito para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Si bien reconocemos la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno y la presencia de grupos armados y conflictos en Nigeria, compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños por parte de grupos armados, lo que también da lugar a otras graves violaciones de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno de Nigeria lo siguiente:

- En primer lugar, seguir adoptando medidas, utilizando todos los medios disponibles, para garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños y poner fin en la práctica a su reclutamiento forzoso en grupos armados. Garantizar la investigación exhaustiva, el procesamiento y la penalización de todos los autores de reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, así como garantizar la rehabilitación y la inserción social de los niños víctimas de reclutamiento forzoso.

- En segundo lugar, redoblar sus esfuerzos para luchar contra la trata de niños, garantizando la identificación y el procesamiento de los autores de estos actos y la imposición de sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.
- En tercer lugar, intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, en particular de las niñas y de los niños de las zonas del nordeste de Nigeria afectadas por la guerra.
- En cuarto lugar, adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a todos los niños de la calle, incluidos los niños *almajiri*, de las peores formas de trabajo infantil y prever su rehabilitación y reinserción, así como facilitar información sobre las medidas adoptadas y el número de niños reinsertados.

Por último, los miembros empleadores instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica las mencionadas recomendaciones y las futuras obligaciones en materia de presentación de memorias. También contamos con los esfuerzos continuos del Gobierno para implementar medidas concretas que garanticen la desmovilización de todos los niños que han sido reclutados por la fuerza o que son utilizados por grupos armados y para garantizar la protección de todos los niños y niñas que siguen siendo vulnerables a este riesgo y al riesgo de ser víctimas de la trata.

Miembros trabajadores - Queremos agradecer al Gobierno sus comentarios. Hemos tomado nota de la reacción del Gobierno a los comentarios de los miembros trabajadores. Queremos instar al Gobierno a que tome los comentarios de buena fe, incluidos los comentarios relativos a los desafíos a los que se enfrentan las inspecciones del trabajo, y a que trabaje conjuntamente con los mandantes tripartitos para abordar todos estos retos. Agradecemos a los demás oradores sus intervenciones.

En efecto, el Gobierno debe redoblar sus esfuerzos para hacer frente al fenómeno de las peores formas de trabajo infantil en Nigeria. El Gobierno debe seguir esforzándose por proporcionar un entorno seguro y pacífico para que los niños vayan a la escuela. Deben adoptarse otras medidas, como programas de alimentación escolar y controles sanitarios en las escuelas, con el fin de atraer a los niños para que no abandonen la escuela y reducir la carga de los padres. También debe prestarse el apoyo necesario a los docentes. El Gobierno debe poner fin a la insurgencia y al conflicto.

Los miembros trabajadores instamos al Gobierno a que solicite y fortalezca la asistencia técnica de la OIT para abordar las observaciones específicas de la Comisión de Expertos, y también a que solicite la cooperación internacional y la asistencia de otros Estados Miembros que puedan contribuir con apoyo material y de expertos, también para abordar la trata transfronteriza e interna con fines de explotación laboral y sexual.

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.

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación imperante en el terreno y la presencia de grupos armados en el país, la Comisión deploró profundamente la situación actual, en la que grupos armados reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados, lo que también da lugar a otras violaciones graves de los derechos de los niños, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la situación de los niños, en particular las niñas, los niños de las zonas afectadas por la guerra y los niños de la calle/*Almajiri*, que siguen sin tener acceso a la enseñanza básica.

La Comisión también expresó su preocupación por la persistencia de la trata de niños, en particular de niñas con fines de servidumbre doméstica y explotación sexual y de niños con fines de mendicidad infantil.

Habida cuenta de la discusión del caso, la Comisión insta al Gobierno de Nigeria a que adopte, de manera efectiva y con plazos determinados, las medidas siguientes:

- garantizar la plena e inmediata desmovilización de todos los niños y poner término, en la legislación y en la práctica, al reclutamiento forzoso o utilización de niños en grupos armados;
- garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en el conflicto armado, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la legislación y en la práctica;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo para facilitar el acceso a la educación básica gratuita de todos los niños, especialmente de las niñas y de los niños de la calle, y la seguridad y protección de los niños en las zonas afectadas por la guerra, y adoptar medidas para elevar las tasas de matriculación escolar y las tasas de asistencia en los niveles primario y secundario, y para que descendan las tasas de abandono escolar, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto, y sobre los resultados obtenidos;
- prever la rehabilitación y la integración social de los niños de la calle y de los niños obligados a unirse a grupos armados, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluido el Proyecto de Educación Especial *Almajiri*, y sobre los resultados obtenidos, y
- luchar contra la trata de niños, asegurándose de que se identifique y enjuicie a los autores de estos actos, y de que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la legislación y en la práctica, y proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluido por parte del Organismo Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas, y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión pide al Gobierno que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para dar plena aplicación a las medidas mencionadas y avanzar hacia la plena erradicación de las peores formas de trabajo infantil de conformidad con el Convenio.

La Comisión pide también al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2023 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con la información pertinente.

Representante gubernamental - Agradecemos los debates sobre este importante tema para mejorar la situación general de los niños en todo el mundo y específicamente en Nigeria. Reconocemos que este convenio puede considerarse el más importante de todos los convenios fundamentales, ya que trata de los niños, que son el futuro de la sociedad. Su aplicación también puede considerarse como un reflejo del alma de una nación, ya que su grado de humanidad se refleja en la protección que ofrece los niños y en el hecho de que se les ofrezca una buena vida con un futuro esperanzador. A la luz del contenido de estas

conclusiones, volvemos a comprometernos a reforzar los esfuerzos y las intervenciones en curso en este ámbito a través de los órganos pertinentes del Gobierno, con consultas sustantivas con nuestros interlocutores sociales y la OIT. Esto implica implementar de forma continuada las actuaciones en línea con las disposiciones del Convenio núm. 182 e incorporar las recomendaciones formuladas por esta comisión para la eliminación del trabajo infantil en sus peores formas como una de las prioridades más elevadas a tener en consideración.

Sin embargo, en lo que respecta al plazo indicado para informar sobre los progresos realizados, se invita a la Comisión a que tenga a bien tomar nota de que Nigeria se encuentra en un momento de transición y, por lo tanto, agradecería que la nueva administración dispusiera de un tiempo razonable para asentarse y coordinarse con los mandantes a fin de subsanar las deficiencias observadas y aplicar las recomendaciones. Estamos comprometidos y dispuestos a cooperar con la Oficina y las partes interesadas para lograrlo.

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - El tercer caso que figura hoy en el orden del día de esta comisión es el de los Países Bajos, Sint Maarten sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Invito al representante gubernamental de Sint Maarten a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental (Ministro de Salud Pública, Desarrollo Social y Trabajo, Sint Maarten) - Sint Maarten es un Estado que forma parte del Reino de los Países Bajos y, como tal, es Miembro de la OIT a través del Reino de los Países Bajos.

El Gobierno de Sint Maarten ha tomado nota de las conclusiones adoptadas por la OIT en el Informe de la Comisión de Expertos de febrero de 2023, concretamente en lo que respecta a la aplicación del Convenio por parte de Sint Maarten.

En relación con el artículo 3 del Convenio, el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes y el punto muerto relativo al Consejo Económico y Social (SER), el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM) y la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA), estamos de acuerdo con la Comisión en que los representantes designados para el SER se seleccionen a partir de organizaciones libremente constituidas y elegidas por los trabajadores y los empleadores. Comprendemos la importancia de consultar a los interlocutores sociales para garantizar la inclusión y la equidad en el proceso de designación.

Nos gustaría apuntar el hecho de que las alegaciones del ECSM de que el Gobierno de Sint Maarten violó sus derechos de libre asociación han sido claramente rechazadas no solo por el Gobierno de Sint Maarten sino también por el Tribunal de Apelaciones (Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, Sint Eustatius y Saba) en diferentes instancias, incluido el veredicto que también fue remitido a la Comisión como se indica en nuestra carta anterior de fecha 18 de noviembre de 2022. El Tribunal no está de acuerdo con el ECSM en que se haya violado su derecho a la libertad de asociación. La base jurídica de la libertad de asociación se encuentra en el artículo 12 de la Constitución de Sint Maarten. Tanto el ECSM como la SEA están reconocidos independientemente como organizaciones de empleadores representativas. Ello

lo hace posible el artículo 3 de la legislación relativa al SER, ya que la ley permite que haya múltiples organizaciones de empleadores representativas y no solo una.

El Tribunal también declaró y reconoció que la mayoría de las organizaciones de empleadores representativas pueden experimentar cambios con el paso del tiempo en función de factores como el número de afiliados activos. En consecuencia, el Tribunal ha dictaminado que el ECSM no puede derivar expectativas jurídicas de anteriores designaciones de afiliados que ahora pertenecen a su organización, que no existía en 2018, y además, siempre sería la única organización de empleadores más representativa.

El Tribunal falló que tal expectativa no es realista. Además, el Tribunal destacó el hecho de que la SEA representa a unos 500 empleadores que se han adherido a ella por propia voluntad y que también han pedido estar representados tanto en el SER como en el comité tripartito. Como se ha señalado, tanto al ECSM como a la SEA se les brindó la oportunidad de presentar a sus candidatos a tener representación en el SER, sin que el Gobierno de Sint Maarten participara de ningún modo que no fuera su aprobación, que está regulada por ley.

En el momento de la emisión del veredicto, la SEA representaba a más empleadores que el ECSM. Los empleadores pueden optar libremente por formar parte de una u otra organización. El Gobierno de Sint Maarten hace hincapié en el hecho de que el Gobierno no intervino en la elección de los empleadores respecto de su afiliación a una u otra organización, ya fuera el ECSM o la SEA.

Además, en relación con el asunto mencionado el SER de Sint Maarten recabó el asesoramiento del SER de los Países Bajos, que indicó que la forma en que las asociaciones de empleadores y los empleadores eran escogidos para esta asociación no estaba en conflicto con las leyes del Reino.

El Gobierno de Sint Maarten también tuvo en junio de 2022 una reunión con el Director Regional en la que tratamos el asunto y solicitamos la asistencia de la OIT para resolver el actual punto muerto con las organizaciones representativas de empleadores. También se envió el 27 de junio de 2022 una carta de seguimiento solicitando asistencia técnica. Aunque recibimos confirmación de nuestra solicitud, no hubo más correspondencia durante el resto del año. Recientemente, sin embargo, nos volvimos a reunir con el Director Regional para el Caribe de la OIT antes y durante la reunión subregional de la OIT de Ministros de Trabajo del Caribe en Georgetown, Guyana, del 23 al 25 de mayo de 2023. El Gobierno de Sint Maarten expresó su deseo de contar con asistencia de la OIT para mantener conversaciones y dialogar con todos los interlocutores afectados por el actual punto muerto en este asunto.

Durante esta reunión se concluyó que la situación es de carácter técnico y, en consecuencia, la Oficina Regional de la OIT propuso que se hiciera participar a la OIT en conversaciones con ambas organizaciones, a saber, la ECSM y la SEA. El objetivo de esta asistencia de la OIT es identificar los atascos que pueda haber y encontrar soluciones amistosas en el plazo más breve posible. El Gobierno de Sint Maarten saluda esta iniciativa de la OIT para mediar en este punto muerto y estará a la espera de cualquier resultado de este proceso. Es importante saber que el Gobierno de Sint Maarten tiene una fuerte dependencia de estos interlocutores sociales para prestar asistencia en relación con nuestras leyes y con cualquier evolución posterior de nuestro sistema jurídico. Se trata de algo muy importante, así que el SER forma parte vital de nuestro proceso legislativo.

Pasamos al derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y actividades y a los derechos de huelga (solicitud directa de 2017) y la respuesta a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI). La CSI pide al Gobierno de Sint

Maarten que garantice en la ley y en la práctica que los funcionarios puedan ejercer plenamente su derecho de huelga y que derogue cualquier disposición de la legislación que imponga sanciones. Es importante señalar que no existen disposiciones en la legislación actual que impongan sanciones a los funcionarios que ejerzan su derecho de huelga. Sin embargo, el Tribunal puede prohibir una huelga que amenace el bienestar o la seguridad pública.

En relación con las preocupaciones de la Comisión sobre los derechos de los funcionarios, en particular el personal docente, a participar en huelgas en virtud del nuevo Código Penal, el Gobierno de Sint Maarten está en condiciones de ahondar en la información que también se proporcionó por carta el 18 de noviembre de 2022.

Los artículos 372, 373, 374 *bis*, 374 *ter*, 374 *quater*, 376, 387 y 391 se mencionaban en la redacción de la anterior carta a la Comisión. Estos artículos tratan de las consecuencias para tres tipos diferentes de personas, a saber, ministros, diputados del Parlamento y funcionarios. Los artículos que hacen referencia directa a los funcionarios y a las consecuencias de hacer huelga son los artículos 374 *bis*, 374 *ter* y el artículo 374 *quater*.

Antes estos artículos ponían obstáculos para que los trabajadores del sector público hicieran huelgas o modalidades de estas. Las consecuencias que tenían para los funcionarios eran multas o incluso penas de cárcel. Dado que Sint Maarten pasó a ser país autónomo el 10 de octubre de 2010, toda la legislación se tomó de las antiguas Antillas Neerlandesas. En 2015 se eliminaron estos artículos, lo que se llevó a cabo mediante la modificación del nuevo Código Penal de 2015. Además, también se hace referencia a los artículos 86 y 87 de la Ordenanza Nacional sobre el Derecho Sustantivo de la Administración Pública.

En cuanto a medidas disciplinarias, el artículo 86 establece que todo funcionario será sometido a medidas disciplinarias en ciertos casos: por ejemplo, no ejercer sus cometidos profesionales, ser culpable de cualquier violación del reglamento o actos de omisión o estar implicado en un proceso penal puede dar lugar a medidas disciplinarias descritas en párrafo 1 del artículo 87. Teniendo en cuenta que se han suprimido los artículos del Código Penal anteriormente mencionados, los trabajadores públicos ya no pueden ser objeto de medidas disciplinarias en relación con su derecho de huelga. Para facilitar que ustedes puedan comprender el nuevo Código Penal, gustosamente les proporcionamos un ejemplar del mismo para que les sirva de referencia.

El Gobierno de Sint Maarten puede concluir que desde entonces nuestra legislación nacional relativa a los derechos de los trabajadores, incluidos los del sector público, se ha modificado armonizándola con el Convenio. Por lo tanto, no precisa de más enmiendas a este respecto.

En conclusión, en virtud del nuevo Código Penal los funcionarios, incluido el personal docente, no tienen prohibido hacer huelga y esperamos haber proporcionado suficiente información relativa a la solicitud directa de 2017. Mantenemos la firmeza de nuestro compromiso de promover un entorno justo e inclusivo que respete los derechos de los trabajadores y fomente el diálogo social constructivo y el desarrollo continuo. Esperamos seguir dialogando y cooperando con la OIT para alcanzar el objetivo que compartimos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al representante del Gobierno de Sint Maarten la explicación sobre la situación nacional. Pero permítaseme primero hacer una pequeña puntualización técnica. No se trata del caso Países Bajos/Sint Maarten, sino simplemente de un caso contra Sint Maarten. Sint Maarten actúa de forma independiente en los asuntos que nos ocupan; son un Estado Miembro autónomo y coherente de la OIT.

En primer lugar, deploramos la importante carga administrativa que el Gobierno impuso al delegado de los empleadores para poder participar en la Conferencia. Deploramos también que el Gobierno no nos haya facilitado ninguna información por escrito.

El Convenio forma parte del cuerpo de los diez convenios fundamentales de la OIT, por lo que se le da prioridad para su seguimiento y control. Es la segunda vez que esta comisión examina este caso, y la Comisión de Expertos sobre este asunto ya va por su tercera observación, lo que significa que lleva en el orden del día ininterrumpidamente desde 2020. Lamentamos que las conclusiones de la Comisión adoptadas aquí el año pasado no hayan sido asumidas por las autoridades gubernamentales. En resumen, el año pasado la Comisión había pedido al Gobierno que se abstuviera de cualquier injerencia en el ejercicio por los interlocutores sociales de su libertad de asociación en general, y que se abstuviera de promover organizaciones que no hubieran sido libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores de Sint Maarten.

La Comisión también pidió al Gobierno que consultara con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para designar a sus respectivos representantes en el SER y que facilitara información sobre el resultado del recurso judicial relativo a la composición de ese consejo.

El Gobierno no parece haber entendido el concepto de libertad sindical expresado en el artículo 3 del Convenio. Como ya se explicó el año pasado, Sint Maarten creó por decreto nacional un SER tras haber obtenido en 2010 su estatuto de semiautonomía con respecto al Reino de los Países Bajos. El SER es un consejo económico y social tripartito cuyo consejo de administración está compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, nombrados por sus respectivas organizaciones representativas, y tres representantes independientes, y solo el nombramiento de estos últimos corresponde en principio al Gobierno.

En la práctica, a través de la Cámara de Comercio e Industria (COCI) el Gobierno creó la SEA, una organización supuestamente representativa de los empleadores. El Gobierno explica que la SEA es una organización coordinadora encargada de representar a los empleadores de forma equilibrada en el seno del SER.

El grupo de los empleadores lo cuestiona, porque ni la COCI ni la SEA son reflejo de una representación libremente elegida y libremente organizada por los empleadores de Sint Maarten. Según la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA), que es miembro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con esta operación política se intentaría marginar a los grupos representativos existentes de los empleadores, en violación del artículo 3 del Convenio. La SHTA ha creado una aglutinación de empleadores con otras tres organizaciones representativas. Esta organización coordinadora de empleadores del ECSM lleva varios años dirigiéndose al Primer Ministro, lamentablemente sin éxito.

Pues bien, ¿cuáles son las novedades acontecidas en el país desde 2022? El Tribunal de Apelación falló el 29 de junio que el ECSM y la SEA habrían sido designados de forma autónoma como organizaciones de empleadores representativas, y que la participación del Ministro de Asuntos Generales y de la COCI en la creación de la SEA no quitaría a esta organización la condición de representativa. En nuestra opinión, tal fallo no resulta pertinente para el presente caso al no abordar el punto crucial de que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores no son por definición autónomas e independientes, como exige el Convenio. Aunque la COCI y la SEA son representativas, la COCI, como organización cuya afiliación es obligatoria por ley, es una entidad constituida por el Estado, y la SEA, que fue creada por la COCI siguiendo instrucciones gubernamentales, comparte esta condición de entidad constituida por el Estado. Por lo tanto, ni una ni otra son independientes, y esto es, lo repito

para la Comisión, de crucial importancia. Representatividad e independencia no son lo mismo y el Convenio gira en torno a la independencia.

Según el ECSM, a la SEA se le ha asignado un escaño, e incluso dos de tres en 2023, pero el SER ni siquiera ha sido convocado desde febrero de 2022, por lo que el ECSM no ha sido consultado sobre cuestiones que afectan a sus intereses, en particular la preparación de la memoria del Gobierno a la OIT. Cabe preguntarse incluso si las recientes leyes del trabajo son legítimas, en la medida en que el SER no se ha unido regularmente a los debates de estas cuestiones.

En 2023, el Parlamento aprobó una nueva ley sobre la composición y el funcionamiento del SER. En particular, introduce una lista de criterios legales que deben reunir los miembros así como una limitación de la duración a dos mandatos consecutivos de tres años. Consideramos que estas limitaciones son desproporcionadas y constituyen ataques adicionales a la autonomía de la organización y a la representación de los interlocutores sociales. Además, esta ley es contraria al artículo 79.2 de la Constitución de Sint Maarten porque delega ciertas decisiones del legislador en el Poder Ejecutivo. Por lo tanto, esperamos que esta ley no vea nunca la luz.

En derecho, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los trabajadores y los empleadores tendrán libertad para, sin autorización previa, constituir las organizaciones que estimen convenientes y para afiliarse a ellas y elegir a sus representantes con plena autonomía. El Gobierno debería abstenerse, en cualquier circunstancia, de toda injerencia a este respecto. Cito íntegramente el artículo 3 del Convenio:

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.

La libertad sindical es un principio democrático fundamental, que se aplica en particular a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Como se explica en el Estudio General de 2012, *Dar un rostro humano a la globalización*, los poderes públicos deben respetar al 100 por ciento la libertad sindical. 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. El año pasado ya cité los párrafos 95 y 108 de este Estudio General, en los que se condena en particular cualquier favoritismo, cualquier trato desigual entre organizaciones y se recomienda que el marco jurídico se limite a un marco general que deje a las organizaciones la máxima autonomía en su funcionamiento y en su gestión. Las restricciones a este principio deberían tener como único objeto salvaguardar los intereses de los afiliados y garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones.

Otra observación de la Comisión de Expertos en 2022 se refiere a la libertad sindical de los trabajadores: el uso generalizado de contratos temporales limitaría el derecho de sindicación, pues estos trabajadores subcontratados no podrían participar en referendos o elecciones para constituir sindicatos. Los miembros empleadores desean que el Gobierno explique cómo concilia las restricciones de esta legislación con la libertad de las organizaciones de los interlocutores sociales para organizar libremente su funcionamiento y sus actividades, de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Por último, la Comisión de Expertos hace preguntas al Gobierno sobre una posible restricción legal del derecho de huelga para los funcionarios del sector público, como los

docentes. Los empleadores han subrayado en repetidas ocasiones que el derecho de huelga no entra en el ámbito de aplicación del Convenio. Por lo tanto, los comentarios y las preguntas de la Comisión de Expertos carecen de fundamento en el contexto de la aplicación y supervisión del Convenio. En consecuencia, este punto nunca debería haberse mencionado en las conclusiones de la Comisión correspondientes a este caso.

En conclusión, teniendo en cuenta todos los elementos que confluyen, los miembros empleadores lamentan que el diálogo entre el Gobierno y la organización autónoma de empleadores no haya podido conducir a un resultado satisfactorio desde las conclusiones de la Comisión en 2022. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte las medidas necesarias para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER sean designados únicamente por organizaciones libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, así como a que entable un diálogo con el ECSM sobre las cuestiones que afectan a los intereses de las empresas del sector privado.

De este modo se garantizaría el pleno respeto de los derechos de los empleadores y sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, a elegir a sus representantes con total libertad y a corregir cualquier injerencia de las autoridades públicas en esta materia.

Por último, dado que sigue existiendo confusión sobre los conceptos fundamentales de la libertad sindical, instamos al Gobierno a que solicite asistencia técnica a la OIT, con miras a poner la situación nacional en conformidad con el Convenio.

Miembros trabajadores - Es el segundo año consecutivo que debatimos la aplicación de este convenio por parte del Gobierno de Sint Maarten.

La libertad sindical es un derecho humano básico de alcance universal que permite el disfrute de otros derechos. Es esencial para establecer la paz, garantizar la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo. Como antes lo manifestó la Comisión de Expertos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores son componentes esenciales para la buena gobernanza del mercado de trabajo y el desarrollo de sistemas de relaciones de trabajo que sean vectores de estabilidad, progreso y prosperidad económica y social, haciendo posible garantizar la eficaz aplicación de la legislación del trabajo mediante la denuncia de las violaciones de la ley.

Con respecto a las observaciones específicas de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por el Gobierno de Sint Maarten, observamos que las autoridades aplican una práctica que afecta al derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes. Esto es incompatible con los principios contenidos en el Convenio.

Vemos también las preocupaciones que ha suscitado que un organismo gubernamental de Sint Maarten haya creado la SEA, una organización coordinadora, para representar a los empleadores, incluso en el seno del SER tripartito. Tomamos nota de que la asociación de empleadores de Sint Maarten ha manifestado su preocupación de que la SEA es una creación gubernamental que intenta constituir una organización representativa de los empleadores que no representa auténticamente a estos y que se está utilizando para marginar a los grupos representativos de empleadores existentes.

Desde nuestro último examen del caso en 2022, el Tribunal de Apelación de Sint Maarten ha emitido un fallo en el que reconoce la representatividad de ambas organizaciones de empleadores y no considera que se haya vulnerado el derecho a la libertad de asociación.

Recordamos la importancia que se debería atribuir al derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir sus propias organizaciones, elegir libremente a sus representantes y constituir organizaciones de nivel superior sin injerencias indebidas de las autoridades.

También observamos que, en su comentario más reciente, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de que el Gobierno pretendía proceder a la creación de la SEA como organización coordinadora de los empleadores. La Comisión de Expertos tomó nota además de que el Gobierno, contrariamente a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia del año pasado, ha reconocido aparentemente un puesto en el SER a la SEA mientras que se han suspendido los otros dos puestos, y que aparentemente no se había convocado al SER desde la Comisión de 2022.

Debemos subrayar que, en virtud del artículo 3 del Convenio, leído conjuntamente con su artículo 10, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas y a hacerlo con el fin de promover y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda injerencia que limite este derecho o entorpezca su ejercicio legal.

En este caso el propósito es claro: sin una representación auténtica y real, respaldada por la autonomía y la independencia frente al Gobierno y con respecto a la formulación y ejecución de sus propias actividades, la libertad sindical de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones se convierte en algo sin sentido y en una farsa de su pretendido alcance.

Tal resultado es contrario a las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio. Para apreciar mejor la amplitud de tales obligaciones y cumplirlas de manera efectiva, el Gobierno de Sint Maarten debe respetar las observaciones de la Comisión de Expertos y dar pleno efecto a sus orientaciones.

Los miembros trabajadores señalan además que en 2017 y en 2023 la Comisión de Expertos planteó cuestiones graves relativas al derecho de huelga de los funcionarios, cuestiones que hasta hoy siguen en el aire. La Comisión de Expertos señaló que el artículo 374, *a)*, *b)* y *c)* del Código Penal y el artículo 82 de la Ordenanza núm. 159 de 1964, que recogen las condiciones de servicio de los funcionarios, prohíben a estos, incluidos los docentes, hacer huelga bajo pena de prisión.

Tomamos nota de que el Código Penal fue revisado y que un nuevo Código Penal entró en vigor en 2015, y agradecemos al Gobierno la información adicional que acaba de facilitar.

Instamos al Gobierno a que recoja en su totalidad las orientaciones de la Comisión de Expertos sobre los servicios esenciales y a que especifique si en virtud de la legislación actual se prohíbe o se puede prohibir que los funcionarios, como por ejemplo los docentes, puedan hacer huelga.

El Gobierno de Sint Maarten debe promover, respetar y cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio de acuerdo con las orientaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos.

Miembro empleador, Sint Maarten - Es para mí un placer dirigirme a ustedes en nombre de las cuatro asociaciones de empleadores más antiguas de la hermosa isla de Sint Maarten y del ECSM, que representan el 40 por ciento de su mano de obra del sector privado y tienen un peso socioeconómico aún mayor.

Esta misma semana de hace 75 años se adoptaron los siguientes derechos fundamentales. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tendrán derecho a redactar sus estatutos y reglamentos y a elegir libremente a sus representantes. La autoridad

pública se abstendrá de toda injerencia que entorpezca este derecho o impida su ejercicio legal. Para Sint Maarten, el SER es un órgano tripartito clave. Por ley, todas las políticas que tengan impacto social y económico deben contar con su asesoramiento. La ley obliga al SER a ser una parte importante del proceso de elaboración de políticas del Gobierno. Además, puede emitir cuando le plazca asesoramientos no solicitados. Por último, la ley le asigna una función de foro para las asociaciones de trabajadores y de empleadores. Independientemente de ello, en tanto que órgano tripartito, también contempla igual número de escaños optativos para los representantes del Gobierno.

En el caso del SER de Sint Maarten, este vulnerable equilibrio se vio lamentablemente alterado o perturbado el 21 de abril de 2020, cuando el Gobierno decidió suspender unilateralmente el SER. En palabras literales del Ministro de Asuntos Generales, y cito textualmente: «Con el fin de asegurar una representación equilibrada de las organizaciones de empleadores en el consejo del SER, se aconseja no proceder al nombramiento del Consejo 2020-2023 hasta que se rectifique la estructura.».

La COCI, en su calidad de registrador mercantil, donde se inscriben las empresas, facilitará que una organización de empleadores se organice con el fin de crear una organización constituida localmente que aglutine a empleadores y de la que obtendrán la afiliación diversas organizaciones. Todos los nombramientos hechos por el SER en el ciclo anterior expiraron el 30 de abril de 2020 y llevaría diez meses contar con un nuevo consejo nombrado. El consiguiente vacío de asesoramiento a las políticas gubernamentales, solicitado o no, abarcó un periodo de toma de decisiones socioeconómicas de singular importancia durante la pandemia mundial de COVID-19.

Es evidente que el artículo 3 del Convenio, que establece que «las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención» que pueda tener efectos restrictivos, no permite al Gobierno suspender unilateralmente un importante organismo tripartito. Además, el Gobierno encomendó a la COCI, organización administrativa obligatoria sometida a las leyes, hacer esta reestructuración. Con tal mandato, asumido en contra de nuestras leyes y del Convenio, la COCI fundó la SEA, portando un mandato gubernamental y la afiliación vitalicia de la COCI en sus estatutos.

En tercer lugar, la SEA se reúne en los locales de la COCI, de cuyos recursos humanos se vale, y hasta hace poco incluso en sus papeles figuraba en el membrete la dirección y el número de teléfono de esta oficina gubernamental. Cuando se trataba de obtener la condición de afiliado de la SEA, desde la COCI se enviaban correos electrónicos invitando a las empresas a adherirse, mencionando que el Gobierno le había asignado a la SEA cubrir los tres puestos en el SER.

En 2021 también se produjeron otras intervenciones, como por ejemplo no cubrir puestos de empleador y cubrirlos con funcionarios del Gobierno remunerados. Los de los dos empleadores del ECSM fueron suspendidos desde la primavera de 2020 sin dar motivo alguno.

Es lamentable que ni cinco asesores de la OIT (NORMES), el SER y la Comisión, ni tampoco el ocuparse de estos derechos fundamentales en el Comité Tripartito de Sint Maarten en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), hayan corregido antes la deriva del Gobierno. Parece que haya acentuado esa deriva aún más.

Sint Maarten es un país joven, sí, pero eso no le quita al Gobierno la sencilla responsabilidad de entablar un diálogo social y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores y empleadores. Haciendo caso omiso de la advertencia de la Comisión en 2022,

desde entonces no ha habido intento alguno por el Gobierno de reunirse en relación con este tema. Es más, la advertencia de la Comisión de abstenerse de toda injerencia gubernamental indebida parece haber sido poco atendida, derivando únicamente en la dirección opuesta. Por ejemplo, se ha propuesto una ley que amplía el instrumental consultivo del SER al Parlamento de Sint Maarten. No cabe reprochar mucho a lo principal de esta ley pero, en sus márgenes, también limita los mandatos de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER. Por añadidura, la ley pretende que el Gobierno crie el acceso de nuevos candidatos al SER basándose, entre otras cosas, en el dominio del inglés y el neerlandés, la comprensión de la sociedad de Sint Maarten, la confidencialidad y la serenidad de ánimo.

El ECSM opina que estos criterios restrictivos no solo son subjetivos, sino que, más importante aún, parecen contrarios a la libertad de los trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes como estipula el artículo 2 del Convenio.

Por último, pero no en orden de importancia, el Gobierno concede ahora a la SEA no uno, sino dos puestos en el SER. Hace una semana el ECSM ofreció a la SEA la total disolución de ambas federaciones, el olvido del pasado apoyo gubernamental y la reunificación bajo una nueva bandera que represente al máximo a todos los empleadores de Sint Maarten. En último término, lo que está en disputa es cómo se utilizaron y se utilizan los medios gubernamentales para la SEA, y no la gente de la SEA, sus afiliados o sus necesidades, que a menudo son las mismas que las de nuestros propios afiliados. Lamentablemente, esta oferta fue rechazada.

El Gobierno utiliza el razonamiento equivocado de que el ECSM quiere ser la única entidad de empleadores de Sint Maarten, cuando no es así. Lo que solo quiere es una representación de los empleadores y (si llegara a ser el caso en algún momento) de los trabajadores que esté libre de injerencias gubernamentales, mientras que parece que se sigue tomando el camino opuesto.

En cualquier caso, el ECSM sigue estando agradecido por las recomendaciones objetivas en curso de la OIT y de la Comisión, las cuales nos infunden la esperanza de que, en una situación cada vez más compleja, se vislumbre una mejor situación tripartita en Sint Maarten.

Miembro trabajador, Sint Maarten - Como representante de los trabajadores de Sint Maarten, delegado de la Cámara Insular de Sindicatos de Windward (WICLU), deseo expresar nuestro sincero agradecimiento por la oportunidad de proporcionar a la Conferencia la siguiente declaración relativa a las cuestiones sobre la situación de la aplicación del Convenio en Sint Maarten, señaladas a su atención en las páginas 226 a 228 del Informe de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, los contratos temporales limitan el derecho de sindicación. La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno sus comentarios sobre la afirmación de que el uso generalizado de contratos temporales por parte de los empleadores constituye una limitación significativa del derecho de sindicación de los trabajadores. Como representante de los trabajadores de Sint Maarten, puedo comentar, basándome en la experiencia de los sindicatos en Sint Maarten, que, formalmente, todos los trabajadores de una empresa tienen derecho a adherirse libremente al sindicato de su elección. Cuando se organiza un referéndum en una empresa para determinar qué sindicato representa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, solo pueden participar los trabajadores empleados por esta directamente. Los que están subcontratados por agencias de empleo, en puestos permanentes de la empresa cliente, están excluidos de participar en el referéndum porque formalmente se considera que quien les da empleo no es la empresa cliente donde tiene su puesto el trabajador, sino la agencia de empleo.

Vemos que los trabajadores de las agencias de empleo pierden su puesto de trabajo si defienden la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa cliente y/o si se sindicalizan o

se unen a los trabajadores contratados directamente por la empresa cliente. De un día para otro, si la dirección de la empresa cliente lo desea, se puede sustituir a los trabajadores de las agencias de empleo por otros trabajadores a los que estas contratan. Como consecuencia de esta denominada «flexibilidad» del mercado de trabajo, los trabajadores subcontratados no cobran de la agencia de empleo durante el tiempo en que no se les encuentra otra colocación. Por ello, esos trabajadores temen sindicarse o unirse a los trabajadores empleados directamente por las empresas. La legislación actual, que permite el uso de trabajadores subcontratados, no ofrece suficiente protección a los trabajadores contratados directamente por una empresa para un corto periodo de tiempo ni a los trabajadores contratados por agencias de empleo. Así pinta la realidad de la limitación del derecho de sindicación de los trabajadores en Sint Maarten.

A los docentes de Sint Maarten, sobre todo a los de escuelas confesionales de subvención pública, se les priva en su contrato de trabajo del derecho a sindicarse (el Convenio) y a hacerse sindicalistas. Se hace constar que no pueden afiliarse a un sindicato cuando trabajan con el consejo escolar. Aunque esta violación de los derechos de los docentes fue denunciada, no se modificó ninguna ley nacional para ponerle coto. La mayoría de los demás docentes se sienten intimidados y, por tanto, temen afiliarse al sindicato para no perder su puesto de trabajo. La Recomendación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) relativa a la situación del personal docente (1966) y su Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997) pueden servir para garantizar la elaboración de convenios que protejan los derechos de sindicación de los docentes, de acuerdo con el Convenio.

En segundo lugar, con respecto al derecho de huelga de los funcionarios públicos, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que especifique si los funcionarios, tales como los docentes, tienen prohibido participar en una huelga en virtud del nuevo Código Penal y que facilite un ejemplar de este. También se pidió al Gobierno que proporcione información detallada sobre el tipo de circunstancias en las que las huelgas pueden estar prohibidas en virtud de la Ordenanza Nacional sobre el Derecho Sustantivo de la Administración Pública.

Como representante de los trabajadores de Sint Maarten, podemos afirmar que, aunque en virtud del Convenio las organizaciones de trabajadores tienen derecho a organizar su administración y sus actividades, aún sigue estando limitado el derecho de los funcionarios públicos y sus sindicatos a hacer huelga. El derecho de huelga de los funcionarios públicos se rige por la Constitución de Sint Maarten, el Código Civil, la Ordenanza Nacional sobre Convenios Colectivos, la Ordenanza Nacional sobre Conflictos Laborales Colectivos y los Decretos de Paz Laboral cohesivos, así como por el artículo 6.4 de la Carta Social Europea, según determinó el Tribunal Supremo de los Países Bajos. La Ordenanza Nacional sobre Derecho Sustantivo de la Función Pública modificada permite a los tribunales prohibir las huelgas que amenacen el bienestar o la seguridad públicos. La jurisprudencia reciente en el caso contra los agentes de policía y la huelga pública de la Nationale Algemene Politie Bond (NAPB) por el trato desigual que reciben desde 2010 y el caso contra los controladores aéreos que se reunieron con su sindicato, el Sindicato de Funcionarios de las Islas Windward (WICSU), en horas de trabajo, muestra que el tribunal no niega el derecho de huelga, sino que ordena a los trabajadores y a sus sindicatos que sigan los procedimientos para que el empleador disponga de tiempo suficiente para adoptar medidas responsables para seguir operando. La legislación debe garantizar una mayor protección del derecho de huelga de los funcionarios públicos. En el caso de los docentes, se trata más bien de no calificar sus acciones como huelga, sino como una «reunión de afiliados» en horario laboral para abordar las quejas de los docentes. Esta situación se plantea sobre todo porque algunos docentes empleados en

escuelas públicas son funcionarios y otros que trabajan en los consejos escolares de centros subvencionados no lo son, pero tienen la mayoría de los derechos y prestaciones que disfrutaban los docentes de las escuelas públicas. El Sindicato de Docentes de las Islas Windward (WITU), como sindicato de personal docente, observó por parte del Gobierno numerosos y reiterados intentos de prohibir a los docentes hacer huelga. Sin embargo, debido a la firmeza del WITU en su persistente lucha por abordar la difícil situación de los docentes, el Gobierno no actuó formalmente al respecto. Las leyes nacionales no son claras acerca de los derechos de huelga de los docentes, habiendo opiniones jurídicas encontradas y diversas. Por lo tanto, la Recomendación de la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966), y su Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), pueden servir para garantizar que los convenios protejan los derechos de los docentes y garanticen sus derechos a hacer huelga.

En tercer lugar, las medidas impuestas por la COVID-19 violan el Convenio, el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Permítanme ilustrar el panorama general al que hay que dar prioridad con el ejemplo de la imposición de medidas por la COVID-19 por parte del Gobierno del Reino a la clase trabajadora de Sint Maarten, violando el Convenio y el Convenio núm. 89. Al igual que en los Países Bajos los sindicatos de KLM han denunciado la violación del derecho a la negociación colectiva por parte del Gobierno neerlandés y de la dirección de KLM, la Cámara de Sindicatos de Sint Maarten ha protestado y se ha manifestado contra la imposición unilateral de medidas sobre la remuneración de los trabajadores por parte del Gobierno neerlandés y del Gobierno y el Parlamento locales.

Como condición para aportar liquidez al Gobierno de Sint Maarten, el Gobierno del Reino exigió que el Gobierno y el Parlamento de Sint Maarten aprobaran leyes para recortar la remuneración de los trabajadores un 20 por ciento en el sector privado y un 12,5 por ciento en el sector público. También exigieron legislar sobre fijar un tope a los ingresos más altos, tras imponer un recorte del 25 por ciento en la remuneración de los funcionarios públicos electos y de designación. Esta remuneración de los funcionarios ya era mucho más baja en Sint Maarten que en los Países Bajos antes de la pandemia. Con estas imposiciones unilaterales del Gobierno del Reino neerlandés, la brecha remunerativa dentro del Reino no ha hecho más que empeorar.

En cuarto lugar, el piso de protección social desigual viola la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Mientras que el costo de la vida en Sint Maarten es mucho más alto que en los Países Bajos, esta desigualdad en la remuneración de los trabajadores y el piso de protección social en el Reino de los Países Bajos está afectando hasta hoy a los trabajadores y más del 75 por ciento de los hogares en Sint Maarten viven en la pobreza.

Para concluir, las organizaciones de trabajadores de Sint Maarten quieren por tanto abordar urgentemente estas desigualdades y violaciones de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Agradecemos mucho la solidaridad y el apoyo de todas las delegaciones presentes en la Conferencia. Quedamos a la espera de debatir con ustedes qué medidas de solidaridad pueden hacer avanzar la causa de los trabajadores y sus hogares en Sint Maarten.

Miembro trabajadora, Francia - Entre otras aclaraciones, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que presente sus comentarios sobre la declaración según la cual, y cito: «la utilización generalizada de contratos temporales por los empleadores constituye una limitación considerable del derecho sindicación».

Sint Maarten, parte neerlandesa de una pequeña isla de las Antillas, es fruto de una historia colonial marcada por el cosmopolitismo y el recurso a una mano de obra que antaño fue servil y hoy está muy precarizada. Particular importancia reviste el recurso a las agencias de empleo para servir a los intereses económicos vinculados con las actividades turísticas, entre otras. La flexibilidad propuesta por el Gobierno con el fin de favorecer las actividades económicas va acompañada de medidas que privan a los trabajadores de seguridad en el empleo y del libre ejercicio de la actividad sindical, con un desprecio total de los principios del Convenio.

Por poner un ejemplo, en el caso de un referéndum para la designación de un sindicato representativo, solo podrán participar en él los trabajadores empleados directamente por la empresa. A los que estén subcontractados por las agencias de empleo, incluso si trabajan permanentemente para la empresa cliente, no se les autoriza a participar en el referéndum, ya que se considera que no están empleados por la empresa cliente donde tienen su puesto, sino por la agencia de empleo.

Las reivindicaciones en el interior de la empresa de los trabajadores colocados por las agencias están prohibidas, y los trabajadores colocados en una empresa cliente pierden el empleo si exigen mejores condiciones de trabajo en esta o si se afilian a un sindicato o se unen a los trabajadores contratados directamente por la empresa cliente. De la noche a la mañana, si la dirección de la empresa cliente lo desea, los trabajadores de las agencias de colocación pueden ser reemplazados por otros trabajadores contratados por estas mismas agencias. Como consecuencia de esta denominada «flexibilidad» del mercado de trabajo, los trabajadores subcontractados no cobran de la agencia de empleo si no se les ofrece ningún otro empleo cuando han sido reemplazados. Esta libertad que se deja a las empresas para que recurran a intermediarios constituye una clara violación del Convenio.

A consecuencia de ello, los trabajadores subcontractados temen sindicarse o unirse a los trabajadores directamente empleados por las empresas. Además, la legislación actual no ofrece suficiente protección a los trabajadores contratados directamente por una empresa por una duración determinada, y el recurso abusivo a este tipo de contrato también permite a las empresas limitar el acceso a la representación sindical y el ejercicio del derecho de sindicación.

Según las últimas informaciones, los empresarios, las direcciones de las empresas e incluso los ministerios están enviando cartas de advertencia tanto a estos trabajadores como a sus sindicatos. Estos trabajadores están siendo incluso citados por los tribunales.

Por tanto, está claro que, a pesar de que el Gobierno alega aplicar buenas prácticas, en Sint Maarten se pisotea el derecho explícito de los trabajadores a ejercer el sindicalismo, independientemente del contrato de trabajo al que esté vinculado.

Además de que se les priva de un derecho fundamental, tales prácticas impiden a los trabajadores acceder a una vida decente. Precarizados por contratos sin permanencia, no pueden afrontar determinadas obligaciones administrativas para disfrutar de unas condiciones de vida dignas. Esto es inaceptable para la Comisión.

Representante gubernamental - Expresamos nuestro agradecimiento a los empleadores y a la asociación de empleadores. Es importante darse cuenta de que no hay que tomarse esta reunión como reunión de enfrentamiento, sino de mejora de nosotros mismos y de nuestro país.

Quisiera hacer un par de refutaciones. Con respecto al SER, son absolutamente falsas las afirmaciones de que el SER no se ha reunido ni ha sido convocado desde febrero de 2022.

Como Ministro de Salud Pública, Desarrollo Social y Trabajo, he estado recibiendo asesoramiento del SER hasta abril de 2023 de este año.

Respecto del ECSM, es importante señalar que en ningún momento el SER limitó la participación del ESCM y, por otro lado, tengo aquí correos electrónicos que dicen que «si el Gobierno no retira sus mandatos para la SEA y no nombra para el comité de designación a tres miembros del ECSM, el ECSM no volverá a venir a ninguna reunión». Es lo que pone aquí en el correo electrónico. Además, es importante señalar que la misma organización de la que justo estamos hablando, el SER, ha sido constituida por el Gobierno. Nuestra labor de facilitación es en el mejor interés del país. El Gobierno no ha intervenido en absoluto en la selección de los miembros del comité.

Lo que sí recibió el Gobierno fueron muchas quejas del sector empresarial de que tenían la sensación de que solo se estaba representando a un determinado grupo, el sector de la hostelería, y no a las pequeñas empresas del país. Hubo labor de facilitación, se sugirió de esta manera. Es importante señalar que la COCI siempre ha tenido también representación en el SER. Tratándose de la facilitación o recomendación, importa asimismo señalar que también fue reestablecida la SHTA, justo en torno a las mismas fechas que la SEA. Tanto los empleadores como los trabajadores han aconsejado en esta reunión que recibamos asistencia técnica de la OIT pero, como antes se dijo, ya desde junio de 2022 hemos tenido reuniones. Las tuvimos en la conferencia subregional en la que se aconsejó permitir que la OIT mediara y que el Gobierno se abstuviera momentáneamente para permitir a la OIT hacerse cargo y mediar en este proceso. Eso es exactamente lo que estamos haciendo. Por lo tanto, también tomo nota aquí de que el representante afirma que no hubo avances por parte del Gobierno para reunirse o facilitar una reunión, pero precisamente estoy dando a saber a la Comisión que esto también se basa en que en 2022 la OIT nos pidió que le dejáramos ver si podía facilitar una solución amistosa.

También se han hecho declaraciones sobre la ley recién aprobada por el Parlamento, pero también me gustaría señalar que el Parlamento es el máximo órgano legislativo de nuestro país. El Parlamento tiene derecho a modificar, aprobar o desaprobado cualquier artículo o ley que le sea presentada. Es el representante del pueblo de Sint Maarten. Por lo tanto, es muy importante señalar que si el Parlamento aprueba una ley, está por encima de la jurisdicción de los ministros.

Como nuevo país dentro del Reino, nos consideramos una isla pequeña y, por tanto, una sociedad civil débil. Nuestro papel sigue siendo garantizar la inclusión y la participación de nuestros interlocutores sociales en el desarrollo de nuestro país. Representamos a todo el pueblo y no a parte de él. También oímos a los trabajadores hablar de contratos de corta duración, del abuso de estos contratos. Es importante señalar que también hemos facilitado la toma en consideración de estas quejas y hemos hecho una nueva enmienda a nuestro Código Civil que actualmente el SER tiene ante sí. De ahí mi razón para decir que se trata de un órgano muy importante en relación con nuestro proceso legislativo.

Créame, a nadie le aliviaría más que pudiéramos tratar este asunto de manera amistosa, porque si el SER cae en el caos se obstaculizan muchos de nuestros procesos legislativos y se agudizan algunas de estas mismas cuestiones de las que hablan los empleadores y los trabajadores, por lo que es importante que estemos dispuestos a sentarnos y tratar este asunto de manera amistosa, porque mucho de lo que se está pidiendo está ahora ante el mismo SER para que modifiquemos nuestra legislación.

Cuando se creó la SEA, se nos aconsejó que no interviniéramos. Ahí está el grueso de mi respuesta de ahora para la Comisión. Solo he pensado que era importante señalar algunos aspectos que se mencionaron a la Comisión.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de Sint Maarten la información facilitada hoy, así como las útiles contribuciones de otros miembros de la Comisión. Tomamos nota de los comentarios del Gobierno relativos a la situación en el territorio no metropolitano de Sint Maarten. Hacemos hincapié en que las autoridades tienen la obligación de promover y garantizar la aplicación efectiva del Convenio en su totalidad. Ello incluye el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes, como exigen las disposiciones del Convenio. Además, el uso generalizado de contratos temporales por parte de los empleadores supone una notable limitación al derecho de sindicación, ya que a estos trabajadores de subcontrata no se les permite participar en referendos para la creación de sindicatos. El Gobierno debe garantizar que los trabajadores subcontratados puedan disfrutar plenamente de los derechos que les garantiza el Convenio.

En cuanto al derecho de huelga de los funcionarios, especialmente de los docentes, pedimos al Gobierno de Sint Maarten que garantice, en la ley y en la práctica, que los funcionarios puedan ejercer plenamente su derecho de huelga y que derogue cualquier disposición de su legislación que imponga sanciones por hacerlo. Por consiguiente, los miembros trabajadores instan al Gobierno a que tome amplias medidas para poner toda la legislación y la práctica pertinentes de Sint Maarten en armonía con el Convenio. También observamos que en Sint Maarten no está asentada la cultura de consultas con los interlocutores sociales. Tomando nota de la importancia del diálogo social para la elaboración y aplicación de leyes y prácticas que estén en consonancia con los convenios de la OIT, instamos al Gobierno de Sint Maarten a que actúe rápidamente para que se involucre con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas en el establecimiento de consultas periódicas y formales sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y otras relacionadas con la competencia de la OIT, como se establece en el Convenio núm. 144. Por último, invitamos al Gobierno a que se siga valiendo de la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - En nombre de los miembros empleadores, damos las gracias a los distintos oradores y, en particular, al Gobierno de Sint Maarten. En cuanto al fondo, insistimos en el hecho de que este es un convenio fundamental y que, como tal, requiere una atención especial por parte de la OIT, de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. Nuestra posición con respecto a Sint Maarten sigue siendo clara: no transigimos con la libertad de asociación de los empleadores. Por tanto, los miembros empleadores instan al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, se garantice plenamente a los empleadores la libertad de asociación en su territorio.

Pedimos al Gobierno que adopte las siguientes medidas:

- i) iniciar un diálogo con las organizaciones de empleadores sobre la creación y el funcionamiento de la asociación aglutinadora de empleadores SEA y su participación en el SER, respetando plenamente el Convenio;
- ii) adoptar las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER sean designados por organizaciones totalmente autónomas y libremente constituidas por los trabajadores y los empleadores, así como para entablar un diálogo con el ECSM sobre las cuestiones que afecten a los intereses de las empresas del sector privado;

- iii) dar seguimiento, de manera constructiva, a las conclusiones de la Comisión, para lo que instamos al Gobierno a que solicite asistencia técnica a la OIT, con miras a poner la situación nacional en conformidad con el Convenio, y
- iv) responder plenamente a los comentarios de la Comisión de Expertos que siguen pendientes desde 2017. Hacemos hincapié en la calidad y pertinencia tanto de estos datos como de los futuros informes periódicos para poder evaluar los avances efectivos en la legislación y la práctica en la aplicación del Convenio.

Todos apoyamos el aprendizaje permanente como concepto clave, pero en este caso ya deberían estar aprendidas las lecciones. Por lo tanto, realmente queremos ver una actitud positiva por parte del Gobierno para garantizar que este caso nacional no tenga que aparecer una tercera vez ante la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno no haya aplicado las recomendaciones anteriores de la Comisión.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a que:

- **aplique plenamente todas las recomendaciones pendientes de la Comisión;**
- **se abstenga de toda injerencia indebida en el derecho de libertad sindical y de asociación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluida toda injerencia a través de la promoción de organizaciones que no son libremente establecidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, y asegure que este derecho se garantice plenamente tanto en la legislación como en la práctica;**
- **garantice en la legislación y en la práctica la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para establecer organizaciones de más alto nivel en plena libertad, también con fines de participación en el Consejo Socioeconómico (SER);**
- **garantice que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER sean designados por organizaciones autónomas libremente establecidas por los trabajadores y los empleadores, y convoque el SER sin demora;**
- **entable un diálogo con las organizaciones autónomas libremente establecidas por los trabajadores y los empleadores sobre todos los asuntos que afectan sus intereses o los de sus miembros, y**
- **garantice que los trabajadores del sector público puedan ejercer plenamente en la legislación y en la práctica las garantías y derechos protegidos por el Convenio.**

La Comisión alienta una vez más al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la OIT, a fin de poner la legislación y la práctica nacionales en plena conformidad con el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione una memoria a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2023, que contenga información sobre todas las medidas adoptadas y sobre los progresos realizados.

Representante gubernamental - El Gobierno toma nota de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión y se compromete a abordar las preocupaciones planteadas. El Gobierno asume plenamente el concepto de diálogo social y la importancia de las consultas tripartitas. Como pequeño Estado insular, reconocemos el reto que supone contar con una sociedad civil fuerte y disponer de los conocimientos necesarios para ejecutar todo lo necesario para adherirse a las normas internacionales. Como tal, reiteramos la necesidad y acogemos con satisfacción la asistencia técnica de la OIT que se solicitó en 2022. Esperamos que juntos podamos resolver los problemas, siguiendo las recomendaciones y llegando a soluciones amistosas para todos los implicados y garantizando así la adhesión al Convenio núm. 87.

Perú (ratificación: 1960)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Información escrita enviada el 22 de mayo de 2023

Evolución legislativa. La Comisión pide que se proporcione informaciones sobre el impacto de la aplicación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) adjunta cuadros estadísticos con cifras definitivas sobre conflictos laborales (huelgas y/o paralizaciones en el sector privado) presentados y registrados en febrero 2023, así como durante enero y febrero 2023, en comparativo con enero y febrero 2022, elaborados por la Oficina General de Estadística y Tecnologías del MTPE.

En estos cuadros se aprecia, entre otros datos, que tanto el número de huelgas (2022: 3; 2023: 1), como el número de trabajadores comprendidos en la medida (2022: 245; 2023: 23), y las horas/hombre perdidas (2022: 234 320; 2023: 4 416), todos muestran cifras mucho más altas que las reportadas para los mismos meses en el año 2023, cuando el Decreto Supremo N° 014-2022-TR aún no se encontraba vigente, lo que da luces de que el nivel de conflictividad se ha visto reducido producto de la vigencia de la normativa en mención.

De otro lado, durante el año 2022, tras la decisión de los gremios empresariales de suspender su participación en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y sus espacios de diálogo, comunicada en julio de 2022, el MTPE realizó esfuerzos por retomar el diálogo, convocándolos a diferentes reuniones bilaterales con el Despacho Ministerial, sin haber recibido respuesta positiva. Sin embargo, en el marco de la actual nueva gestión gubernamental, se han realizado reuniones bilaterales entre el Despacho Ministerial y organizaciones de empleadores como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, la Sociedad Nacional de Industrias, la Cámara de Comercio de Lima y la Asociación de Exportadores, entre diciembre de 2022 y mayo de 2023; en las cuales los gremios de empleadores han expuesto sus preocupaciones en relación al Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

De igual forma, entre diciembre de 2022 y mayo de 2023, se han sostenido reuniones bilaterales entre el Despacho Ministerial y las centrales sindicales (la Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú, la Confederación de Trabajadores de Perú y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú), quienes a su vez se han expresado a favor del Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Se espera continuar con la disponibilidad de diálogo expresada por los gremios empresariales en estas últimas reuniones y lograr generar un acercamiento con las centrales

sindicales, para reconstruir la confianza, a fin de que sea viable lograr *quorum* en una próxima convocatoria al Pleno del CNTPE y retomar así los procesos y espacios de consultas tripartitas.

Artículo 2 del Convenio, reconocimiento al derecho de organización del personal de dirección y de confianza de la administración pública. El MTPE hace mención que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual es de aplicación supletoria al sector público, señala lo siguiente:

El personal de dirección y de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta a que se refiere el artículo anterior, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.

Es decir, se reconoce el derecho a la libertad sindical del personal de dirección y de confianza en el sentido de poder afiliarse a una organización sindical siempre y cuando el estatuto admita expresamente esta inclusión.

Adicionalmente a ello, no debe perderse de vista que el artículo 4 del citado reglamento señala que el Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

De otro lado, mediante el Reglamento Ministerial N° 92-2022-TR se dispuso la prepublicación del anteproyecto de Código del Trabajo, que contiene una propuesta de regulación específica sobre las modalidades formativas laborales, definiendo al prestador de servicios como trabajador, señalando que las modalidades formativas son contratos de trabajo.

Desde el MTPE se propuso iniciar un proceso de diálogo tripartito en el CNTPE para abordar el anteproyecto, por ello, en la sesión ordinaria N° 127, de 13 mayo de 2022, el Pleno del CNTPE acordó que el proceso de diálogo sobre el anteproyecto de Código del Trabajo sería evaluado, por los actores sociales, luego de culminar el plazo de prepublicación.

Así, se acordó —de manera tripartita— incluir la definición de las características que tendría el proceso de diálogo, como parte de la agenda de la sesión ordinaria N° 128 del Pleno del CNTPE, que fue realizada el 18 de julio de 2022; sin embargo, esta sesión fue suspendida —tras tres horas de debate sobre otro asunto— y no se pudo abordar lo referente al anteproyecto de Código del Trabajo.

Luego, el 26 de julio de 2022, el sector empleador suspendió su participación en el CNTPE, expresando su desacuerdo con los Decretos Supremos N°s 001-2022-TR (tercerización) y 014-2022-TR (relaciones colectivas).

Tras aquello, se convocó a sesión extraordinaria del Pleno del CNTPE para el 3 de noviembre de 2022, a fin de definir el proceso de diálogo sobre el anteproyecto de Código del Trabajo, pero solo tuvo lugar una sesión informativa por falta de *quorum*, debido a la casi total ausencia del sector empleador, asistiendo a la sesión todo el sector trabajador.

En el marco de la actual gestión gubernamental, entre diciembre de 2022 y mayo de 2023, se han realizado reuniones bilaterales entre el Despacho Ministerial, por un lado, y los gremios empresariales y las centrales sindicales por el otro.

Se espera continuar con la disponibilidad de diálogo expresada por los gremios empresariales en estas últimas reuniones y lograr generar un acercamiento con las centrales sindicales, para reconstruir la confianza, a fin de que sea viable lograr *quorum* en una próxima convocatoria al Pleno del CNTPE y retomar así los procesos y espacios de consultas tripartitas.

Como dato adicional, se debe agregar que, en abril de 2023, congresistas de la República presentaron el proyecto de ley N° 4483/2022-CR, proyecto de ley del código del trabajo, que recoge en su totalidad el contenido de la propuesta de texto legal del anteproyecto de código del trabajo pre publicado por el MTPE en abril de 2022.

Por otro lado, el Poder Judicial señala que, es importante tener en cuenta que, si bien es cierto que el artículo 28 de la Constitución Política del Perú indica que «El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: i) Garantiza la libertad sindical [...]». Asimismo, el artículo 153 del mismo cuerpo normativo manifiesta que «Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse, de declararse en huelga».

Estas prohibiciones estaban también contempladas en la Constitución de 1979 en el capítulo correspondiente al Poder Judicial, hoy recogida por la actual Constitución de 1993. La finalidad es que el Poder Judicial y todo el aparato jurisdiccional deba estar desligada del ámbito político, ya que nada es más lesivo para la actividad jurisdiccional que el ejercicio de la actividad política por parte de jueces y/o fiscales.

Ahora bien, si bien es cierto, la Constitución establece que aquellos funcionarios no podrán pertenecer a sindicatos; no obstante, estos funcionarios públicos, sí podrán fundar y afiliarse a asociaciones, siempre que tengan como fines «la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y realización de actividades encaminadas al servicio de la justicia en general», como podemos apreciar en el numeral 12 del artículo 35 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial:

Son derechos de los Jueces:

[...]

A la libre asociación. Las asociaciones de jueces se constituyen y desarrollan sus actividades conforme a las normas establecidas en el Código Civil y se regulan conforme a sus disposiciones estatutarias.

Es evidente que ni jueces ni fiscales son considerados trabajadores en el ámbito del Derecho del Trabajo, en el sentido de que no se encuentran vinculados a su empresario por un contrato de trabajo. Además, el empresario a quien prestan sus servicios no es otro particular, sino el propio Estado. Téngase en cuenta, por otra parte, que la libertad sindical es eficaz y si va acompañada de las medidas que habitualmente la secundan y que constituyen sus auténticos pilares: la negociación colectiva y la huelga.

Los jueces, magistrados y fiscales deben mantener una imparcialidad alejada de posiciones que pudieran alterar el equilibrio constitucional de poderes.

No obstante, las asociaciones profesionales, como sucedáneos de los sindicatos, han cumplido hasta el momento su función de constituir el instrumento de expresión adecuado para las inquietudes y reivindicaciones de unos profesionales tan merecedores de ese derecho como cualquier otro colectivo.

Artículo 3, calificación de la ilegalidad de la huelga. Conforme a lo señalado precedentemente, en el marco de la actual gestión gubernamental, entre diciembre de 2022 y mayo de 2023, se han realizado reuniones bilaterales entre el Despacho Ministerial, inicialmente con los gremios empresariales y, luego con las centrales sindicales.

Se espera retomar el diálogo a fin de que sea viable lograr *quorum* en una próxima convocatoria al Pleno del CNTPE y así restablecer los procesos y espacios de consultas tripartitas.

► **Huelgas presentadas, solucionadas y pendientes; trabajadores comprendidos y horas/hombres perdidas en el sector privado del 1.º al 28 de febrero de 2023**

Actividad económica /razón social	Fecha		Trabajadores comprendidos	Horas/hombre perdidas	Causas	Lugar	Plazo art. 76 del TUO Decreto Supremo N° 010-2003-TR
	Inicio	Término					

Comercio al por mayor y al por menor *

23 4 416

Comercializadora Salem (SAC)

Sindicato Unitario de Trabajadores de Comercializadora Salem 01.02 Continúa 23 4 416 Pliego de reclamos Lima de Metropo litana Huelga indefinida

Total * **23 4 416**

* La huelga indefinida del Sindicato Unitario de Comercializadora Salem se inició el 13 de enero de 2023. Se está considerando el inicio a partir del 1.º de febrero 2023, por no haber sido registrada en los partes laborales del mes de enero de 2023.

► **Cuadro comparativo de huelgas, trabajadores comprendidos y horas/hombre perdidas en el sector privado por año, según actividad económica del 1.º al 28 de febrero de 2022-2023**

Actividad económica	Huelgas		Trabajadores comprendidos		Horas/hombre perdidas	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Explotación de minas y canteras	1	-	165	-	46 520	-
Suministro de electricidad, gas y agua	1	-	169	-	2 704	-
Comercio al por mayor y al por menor	-	1	-	23	-	4 416
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	-	76	-	1 216	-
Servicios sociales y de salud	-	-	-	-	230 400 *	-
Total	3	1	245	23	234 320	4 416

* Horas/hombre perdidas generadas por huelgas provenientes del mes anterior.

► **Cuadro comparativo de huelgas, trabajadores comprendidos y horas/hombre perdidas en el sector privado por año, según actividad económica del 1.º al 28 de febrero 2022-2023**

Actividad económica	Huelgas		Trabajadores comprendidos		Horas/hombre perdidas	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Negociación colectiva	1	1	169	23	13 584	4 416
Solución integral del pliego de reclamos	1	1	169	23	13 584	4 416
Incumplimiento de normas legales y/o convencionales	1	-	76	-	1 216	-
Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, otros	1	-	76	-	1 216	-
Despido o amenaza de despido	1	-	165	-	35 640	-
Exigimos la reposición inmediata de los trabajadores comprendidos a la suspensión perfecta de labores, no al cese colectivo, se cumpla protocolo establecido en los campamentos de golf y planta, puesto que están viviendo seis por habitación, cambio de comedor por la pésima atención al personal	1	-	165	-	35 640	-
Otros motivos	-	-	-	-	230 400	-
Implementación de unidad orgánica de tecnología médica en EsSalud, contra el cese de hostilidad y discriminación, defensa de la seguridad social, contra la unificación de EsSalud y MINSA	-	-	-	-	230 400 *	-
Total	3	1	410	23	280 840	4 416

* Horas/hombre perdidas generadas por huelgas provenientes del año y/o mes anterior.

► **Cuadro comparativo de huelgas, trabajadores comprendidos y horas/hombre perdidas en el sector privado por año, según mes de 2022-2023**

Mes	Huelgas		Trabajadores comprendidos		Horas/hombre perdidas	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Enero	3	-	2 441	-	285 544	10 728
Febrero *	3	1	410	23	280 840	4 416
Total	3	1	2 441	23	285 544	15 144

* Periodo de referencia de ambos años del 1.º al 28 de febrero de 2022-2023.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

Información escrita complementaria enviada el 30 de mayo de 2023

Artículo 2. Derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

señala que el Perú reconoce el principio rector del Convenio como ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales para garantizar la plena y libre participación de los trabajadores en el mercado de trabajo, por lo que encarna una garantía de democracia y progreso social. En ese sentido, todos los aspectos perfectibles de las leyes laborales se dan en un marco de diálogo con las organizaciones representativas de los trabajadores y el Estado. Sin embargo, en principio, debemos indicar que si bien la Constitución Política, garantiza el ejercicio del derecho a la libertad sindical, como cualquier otro derecho no es irrestricto, sino que está sujeto a determinados límites establecidos por normas con rango de ley.

En ese sentido, las garantías de los derechos de los trabajadores se sustentan en el respeto de las normas internacionales en materia laboral, considerando que el Perú ha ratificado lo tipificado en 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), los mismos que versan sobre la protección del derecho de sindicación en general, asimismo, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que protege entre otros, el derecho de sindicación del servidor público, a partir de lo cual se deriva el derecho de huelga. Asimismo, el artículo 42 de la Constitución Política indica que: «Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. [...]». De la misma manera el artículo 28 de la Constitución establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático. Por ello, como consecuencia del reconocimiento de dichos derechos se garantiza, entre otros, el derecho a la libertad sindical ¹ y la huelga de los servidores civiles.

Respecto del derecho de sindicación en el sector público peruano, es importante señalar que se encuentra regulado en el artículo 41 ² de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que precisa que los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y de no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio, y que la autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Asimismo, es importante señalar que el capítulo I del título V del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula el ejercicio del derecho de sindicación, contemplando disposiciones, entre otras, sobre

¹ La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ver en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm).

² Respecto de su vigencia, es importante precisar que si bien la Única Disposición Derogatoria de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal dispuso la derogatoria de artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley N° 30057, se debe recordar que de acuerdo a su artículo 1, la citada ley N° 31188, tiene por finalidad únicamente el «[...] regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio núm. 98 y en el Convenio núm. 151 de la Organización Internacional del Trabajo»; en consecuencia, a partir de una interpretación conforme a la Constitución y en base al principio *pro homine*, debe entenderse que la derogatoria de los artículos referidos a los derechos colectivos de la Ley N° 30057, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, respecto del cual resultan aplicables precisamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188 (que sustenta la derogatoria en dicho extremo); por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga en el sector público, mantienen su vigencia; conforme así concluyó en el informe técnico N° 001762-2021-SERVIR-GPGSC.

la libertad sindical³, la protección frente a actos de discriminación antisindical, la protección frente a actos de injerencia, de la constitución de sindicatos, del registro sindical, de las licencias sindicales.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular sus programas de acción. Votación para declarar la huelga. Con respecto al derecho de huelga, la SERVIR señala que este se encuentra regulado en los artículos 79 al 85 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en los que se señala como uno de los requisitos de la huelga, que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. Asimismo, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en el inciso e) del numeral 13.2 de su artículo 13, indica que los trabajadores del sector público pueden declarar la huelga en el marco de lo indicado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR (TUO de la LRCT), y su reglamento. Finalmente, para los aspectos no regulados en las normas anteriores, se aplica supletoriamente el citado TUO de la LRCT y su reglamento.

Derecho de las organizaciones sindicales de celebrar reuniones y de poder acceder a los lugares de trabajo. El Ministerio de Educación señala que conforme el artículo 66 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la finalidad de la institución educativa es el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. Asimismo, como ámbito físico, pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional.

Refiere que nuestra Constitución consagra en su artículo 28 que el Estado garantiza la libertad sindical. El Convenio núm. 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, establece en su artículo 6 que deberán concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración.

En ese contexto, revisada la única disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 017-2007-ED, referente a que el director o subdirector de la institución educativa pública de la educación básica regular debe garantizar el funcionamiento de su centro educativo, por lo que constituye falta grave el «facilitar el local escolar para reuniones de carácter sindical», consideramos que tal disposición se encuentra acorde a la Constitución y convenios internacionales, toda vez que la institución educativa está destinada a brindar el servicio educativo, el cual conforme a la Ley N° 28988 constituye un servicio público esencial.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental del Perú, Ministro de Trabajo, a que haga uso de la palabra.

Representante gubernamental (Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo) - Es un honor dirigirme a ustedes en el marco de la 111.^a Conferencia Internacional de Trabajo para

³ Asimismo, el artículo 51 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción. La libertad sindical también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.

transmitir el fraterno saludo de la Presidenta Constitucional de la República del Perú, Sra. Dina Ercilia Boluarte Zegarra y del pueblo peruano.

Históricamente, el Estado peruano ha asumido con mucha responsabilidad su compromiso en la tutela y defensa de los derechos fundamentales laborales, implementando en cada oportunidad, las recomendaciones que han formulado los diversos órganos del sistema de control de normas de la OIT.

En esa línea, procederemos a brindar información sobre las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos de 2022 relacionadas al Convenio:

Respecto a la primera observación de la Comisión de Expertos referida a su solicitud de información sobre el impacto de la aplicación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, así como también del restablecimiento del diálogo social en el CNTPE para que se discutan en dicho espacio las preocupaciones relativas a dicha norma y que toda circunstancia que obstaculice el funcionamiento de dicho órgano se resuelva rápidamente.

Debemos indicar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha remitido a información estadística sobre los conflictos laborales presentados y registrados durante los meses de enero y febrero de 2023, esto es, luego de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, incluyendo las cifras de huelgas, trabajadores comprendidos, y horas-hombre perdidas.

Respecto al restablecimiento del diálogo social, suspendido en julio de 2022, permítanme precisar que con el cambio de Gobierno se reforzaron los mecanismos para retomar el acercamiento con los actores sociales, mediante la realización de reuniones bilaterales con el Despacho Ministerial.

Ya en el marco de mi actual gestión como Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 24 de abril de 2023, hemos desarrollado reuniones de trabajo bilaterales con las centrales sindicales y los gremios empresariales, lo cual les ha permitido plantear sus aportes y temas de preocupación, coincidiendo todos en la necesidad de fortalecer el diálogo social como oportunidad para conseguir una mejora continua del sector del trabajo.

Es así que desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se han creado ocho mesas de trabajo con centrales sindicales como la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y con gremios empresariales como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), la Cámara de Comercio de Lima (CCL), la Asociación de Exportadores (ADEX) y la Sociedad Nacional de Industrias (SNI).

Cabe señalar, que los espacios de diálogo social tripartito, como son el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI) y la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF), se mantuvieron activos y sesionaron de manera permanente por la voluntad de los actores sociales que los conforman.

Respecto a la segunda observación a través de la cual la Comisión de Expertos espera que el anteproyecto del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas y que en el marco de dicho proceso de diálogo, se considere revisar la normatividad que reconozca la libertad sindical de los trabajadores bajo modalidades formativas.

Permítanme precisar que mediante la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR se creó la comisión sectorial de naturaleza temporal encargada de elaborar una propuesta de

anteproyecto de Código del Trabajo, para que fuera sometida a un amplio proceso de diálogo social tripartito en el Consejo Nacional del Trabajo, considerando también los aportes de la sociedad civil.

Mediante las reuniones bilaterales que el Gobierno anterior tuvo con los trabajadores y empleadores, el 13 y 18 de abril de 2022, respectivamente, el Ministerio de Trabajo puso en conocimiento de los actores sociales el contenido del anteproyecto.

Posteriormente, mediante la Resolución Ministerial N° 92-2022-TR, se dispuso la prepublicación del anteproyecto, que contiene una propuesta de regulación específica sobre las modalidades formativas laborales.

En la sesión ordinaria N° 127 de 13 de mayo de 2022, el pleno del CNTPE acordó que el proceso de diálogo sobre el anteproyecto de Código del Trabajo sería evaluado por los actores sociales, luego de culminar el plazo de prepublicación.

Así, se incluyó la definición del proceso de diálogo del anteproyecto en la agenda de la sesión ordinaria N° 128 del pleno del Consejo, realizada el 18 de julio de 2022; sin embargo, esta sesión fue suspendida y no se pudo abordar lo referente al anteproyecto.

Luego se convocó a sesión extraordinaria del pleno del CNTPE para el 3 de noviembre de 2022, a fin de definir el proceso de diálogo sobre el anteproyecto, pero solo tuvo lugar una sesión informativa por falta de *quorum*.

Conforme a lo señalado, debe tenerse en consideración que el citado anteproyecto no ha podido ser objeto de debate en el CNTPE aún, ni tampoco ha sido aprobado en el Consejo de Ministros, por lo que constituye tan solo una propuesta normativa que se encuentra en etapa de elaboración y validación, la cual no forma parte del ordenamiento jurídico del Estado peruano, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto a las posibles discordancias que pudiesen existir entre sus artículos 75 y 76, acerca del reconocimiento de la libertad sindical para las modalidades formativas.

Sin embargo, manifestamos nuestra disponibilidad a continuar el diálogo establecido con los gremios empresariales y las centrales sindicales en las reuniones bilaterales sostenidas en esta gestión, a fin de que resulte viable retomar el diálogo tripartito en el seno del CNTPE.

Respecto a la tercera observación referida a que se insta al Gobierno para que tome las medidas necesarias para revisar las disposiciones pertinentes de su ordenamiento jurídico de manera de asegurar el ejercicio del derecho de organización, en la ley y en la práctica, de jueces y fiscales, así como del personal de dirección y de confianza de la administración pública.

Debe tenerse presente que el artículo 153 de la Constitución Política del Perú dispone que «Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga», por lo que habría que modificar la carta magna para poder atender la observación de la Comisión de Expertos.

No obstante, el numeral 12 del artículo 35 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, reconoce el derecho de los jueces «a la libre asociación. Las asociaciones de jueces se constituyen y desarrollan sus actividades conforme a las normas establecidas en el Código Civil y se regulan conforme a sus disposiciones estatutarias».

Por otro lado, debemos señalar que mediante el artículo 42 de la Constitución Política del Perú «se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección [...]».

Respecto a la cuarta observación referida a la calificación de ilegalidad de la huelga en el sector privado no corresponda a la administración del trabajo sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza; asimismo, la Comisión de Expertos espera que la modificación propuesta en el anteproyecto del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas exhaustivas.

El artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece las causales para la declaración de la ilegalidad de la huelga. Dichos criterios se encuentran en armonía con lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución, en tanto el Estado no solo reconoce el derecho a la huelga, sino que cautela su ejercicio democrático, regulando que se ejerza en armonía con el interés social.

La calificación de la huelga se encuentra en la línea de lo señalado por la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC, la cual señala que el ejercicio del derecho a la huelga no es absoluto y puede ser limitado por la ley, a fin de que se ejerza en armonía con el interés público.

Ello se encuentra alineado con el párrafo 114 de la opinión consultiva núm. OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, según el cual: «[...] el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio propersona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico».

En tal sentido, no habría sustento para afirmar *a priori* que la calificación de ilegalidad de la huelga en el sector privado no debería corresponder a la administración del trabajo, sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.

En lo que concierne al contenido del anteproyecto, reiteramos que el mismo no ha sido objeto de debate en el CNTPE ni tampoco ha sido aprobado en el Consejo de Ministros, por lo que constituye tan solo una propuesta normativa que se encuentra en etapa de elaboración y validación, la cual no forma parte del ordenamiento jurídico del Estado peruano.

Asimismo, manifestamos nuestra disponibilidad a continuar el diálogo establecido con los gremios empresariales y las centrales sindicales en las reuniones bilaterales sostenidas en esta gestión, a fin de que resulte viable retomar el diálogo tripartito en el seno del CNTPE.

Respecto a la quinta observación referida al establecimiento, sin más demora, de la Comisión de Apoyo al Servicio Civil y que se configure como un órgano auténticamente independiente, y que las divergencias entre las partes sobre el número y ocupación de los trabajadores de los servicios mínimos en los servicios públicos esenciales deberían ser no solo examinadas sino resueltas por un órgano independiente. Dado que a la fecha no se ha implementado la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, a que se refiere el artículo 86 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la resolución de los conflictos y controversias entre organizaciones públicas o entre estas y los servidores civiles se encontraría a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por la Directiva General N° 01-20216-MTPE/2/14 «Directiva General que regula la actuación de la autoridad administrativa de trabajo en el trámite de la negociación colectiva del sector público», aprobada mediante Resolución Ministerial N° 156-2016-TR.

Cabe señalar que, en el contexto actual, la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene a su cargo la tramitación del procedimiento de divergencia sobre servicios mínimos en el sector público. Para dicho fin, el referido órgano se encuentra facultado normativamente para contar con el apoyo de un órgano independiente.

Respecto a la sexta observación, cabe anotar que el artículo 6 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), señala que deberán concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la Administración.

Debe tenerse en cuenta que según el artículo 66 de la Ley N° 28044: «[...] la finalidad de la institución educativa es el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. [...] La institución educativa, como ámbito físico y social, establece vínculos con los diferentes organismos de su entorno y pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional [...]».

Al respecto, damos especial importancia a la interpretación ponderada y convencional de dichas normas, de conformidad con la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú que establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, como la sindicación, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Miembros empleadores - Quisiera manifestar al efecto que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR publicado el 24 de julio de 2022 modificó el reglamento de la Ley de Relaciones Laborales Colectivas del Trabajo en el Perú.

El primer aspecto al cual quisiera referirme es el relativo al diálogo social y a la consulta tripartita como ha reconocido el propio Gobierno del Perú, al dar explicaciones a la Comisión de Expertos, en el país se produjo una modificación unilateral a la regulación en materia de relaciones colectivas del trabajo sin respetar el proceso de diálogo y consulta con las organizaciones de trabajadores y especialmente de empleadores.

Si bien el Gobierno pretendió justificar estas acciones en la supuesta gravedad de la situación del derecho de sindicación en el país se debe tener presente lo siguiente: primero la existencia de una baja tasa de afiliación sindical en un país no puede servir de justificación para la vulneración de los estándares internacionales sobre consulta y diálogo social, y en segundo lugar, el Gobierno no ha aportado ninguna evidencia significativa de que las modificaciones legales aprobadas en forma unilateral o arbitraria sean la medida más idónea y proporcional para resolver los supuestos problemas identificados.

Un principio fundamental de respeto a las normas internacionales del trabajo tiene que ver con la promoción efectiva y genuina de la consulta con los actores representativos de trabajadores y empleadores, este principio ordenador tiene una vigencia inmediata derivada del carácter fundacional del tripartismo en la OIT.

El diálogo y contraste de opiniones entre los actores que componen el mundo laboral es imperativo para lograr la apertura y democratización de las relaciones laborales. Esto no significa, evidentemente, que en todos los casos sea necesario llegar a acuerdo, pero sí que debe existir un acercamiento mutuo en un entorno de confianza e intercambio de buena fe que promueva dichos acuerdos, esto garantiza un mejor equilibrio social de un país y dota de una necesaria legitimidad a las normas que regulan las relaciones laborales.

No obstante lo expuesto, el sector empleador del Perú reconoce y saluda la voluntad expresada por la actual gestión del Gobierno de retomar el diálogo y manifiesta su esperanza en que este diálogo permita enmendar las normas que pueden ser especialmente complejas o conflictivas de implementar por parte de las empresas.

Un segundo punto que quisiera considerar es el relativo a la libertad sindical negativa, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR ha incorporado la provisión para los empleadores de la extensión unilateral de los efectos de un convenio colectivo celebrado por un sindicato que no afilie a la mayoría de los trabajadores del ámbito. La exposición de motivos del mencionado decreto pretende justificar la medida haciendo referencia a la opinión del Comité de Libertad Sindical en el sentido de que el reconocimiento del sindicato más representativo no debe impedir a los sindicatos minoritarios funcionar o presentar sus demandas.

Al respecto es evidente que no existe una conexión lógica entre la cita del pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical y el nuevo marco regulatorio establecido. La grave deficiencia de razonamiento planteado es producto de una ausencia de una adecuada reflexión en el marco del diálogo social con los actores afectados, pero más allá de ello resulta paradójico que sean los sustentos de esta medida la supuesta incompatibilidad a la norma anterior con el desarrollo de los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva.

El Gobierno omite hacer referencia a pronunciamientos expresos sobre la extensión de un convenio colectivo por parte del empleador en los que los otros órganos de control han señalado que esta es válida. Así es falso que los órganos de control de las normas internacionales del trabajo señalen que extender los efectos del convenio colectivo suscrito con el sindicato minoritario sea una práctica antisindical. Lo que si es cierto y claro, es que forzar a los trabajadores a sindicalizarse para obtener beneficios económicos básicos con un aumento general de remuneraciones afecta al derecho de trabajadores a no afiliarse, lo que es contrario al Convenio.

La libertad sindical es positiva y negativa, positiva en cuanto a que no se puede prohibir ni obstaculizar el derecho a los trabajadores a formar o incorporarse a sindicatos, pero a su vez es negativa en cuanto a que ningún trabajador puede ser obligado a tener que sindicalizarse para poder trabajar o acceder a beneficios otorgados por la empresa en que presta servicios.

También es necesario referirse a la arbitraria desigualdad en el acceso al arbitraje potestativo, el Decreto solo faculta a las organizaciones sindicales para solicitar el arbitraje obligatorio —esto es potestativo— excluyendo a los empleadores de esta posibilidad, lo que claramente afecta a la igualdad de las partes, generando un desequilibrio que afecta al carácter libre y voluntario de la negociación colectiva. Esto es especialmente grave si se tiene en cuenta que el arbitraje suele ser un mecanismo de solución utilizado en caso de discrepancia sobre el nivel de negociación, es decir, el Decreto ha vetado a los empleadores de la posibilidad de acudir a este mecanismo de solución en este tipo de conflictos, abriendo la posibilidad a que la modificación del nivel de negociación solo pueda ser discutida o cuestionada por los trabajadores.

La norma promueve un complejo incentivo para las entidades sindicales que podrían terminar negociando colectivamente como una especie de primera instancia para el logro de sus demandas con la certeza que posteriormente podrían acudir de manera unilateral al arbitraje con la expectativa de que el Tribunal Arbitral les otorgue mayores beneficios, con lo que la negociación colectiva podría terminar perdiendo importancia y pasando a ser una mera formalidad.

Finalmente, un aspecto que quisiera considerar hace relación con el tema de la huelga, el derecho a huelga es un tema que reiteradamente comenta la Comisión de Expertos en este caso. Al respecto consideramos muy importante precisar que la legislación laboral e incluso la Constitución política del Perú reconoce el derecho a huelga dentro de la negociación colectiva; sin embargo, compartimos plenamente la declaración que como Grupo de los Empleadores y como parte de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) hemos expresado reiteradamente cuando, en el marco de la Comisión, se ha pretendido abordar esta materia.

Al efecto hemos señalado lo siguiente: los empleadores recuerdan su desacuerdo con la Comisión de Expertos sobre el Convenio y el derecho a huelga, desean subrayar que ni el Convenio ni ningún otro convenio de la OIT contienen normas sobre el derecho a huelga. Este hecho también ha sido destacado por el Grupo Gubernamental en su declaración de posesión de marzo de 2015, según el cual el alcance de la condición de este derecho se regula a nivel nacional.

En consecuencia, los Gobiernos pretenden determinar legítimamente su propio enfoque al derecho de huelga, guiándose libremente por sus necesidades y prioridades nacionales y no obligados a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Razón por la cual nos abstendremos de hacer mayores comentarios sobre esta materia en el marco de y respecto a nuestra diferencia hace relación con su regulación contemplada en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, esperamos poder abordarlas en el Perú conforme a la voluntad de diálogo expresadas por las actuales autoridades del Gobierno.

Miembros trabajadores - Quiero comenzar con recordar al Dr. Carlos Ledezma, fallecido recientemente y asesor jurídico de nuestras confederaciones sindicales, quien coordinara las afiliadas de nuestra región de las Américas en esta comisión. Peruano de nacimiento, fue un generoso compañero y un defensor incansable de los derechos sindicales y humanos y por eso nos permitimos hacerle este homenaje.

El Informe de la Comisión de Expertos sobre el caso del Perú, observa una serie de preocupantes situaciones de restricciones a la actividad sindical que deben ser abordadas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, protegidos por el Convenio. El Informe identifica asimismo algunos avances que deben de ser especialmente sostenidos en la difícil coyuntura política existente en el país. Nos referimos en concreto, a ciertos cambios operados por el Decreto Supremo núm. 014/2022 TR, de 24 de julio de 2022, que, entre otras cosas, reconoce expresamente a las trabajadoras y los trabajadores el derecho de afiliación directa a las federaciones y confederaciones, el derecho de formar sindicatos de grupos de empresas y de cadenas productivas o redes de subcontratación, y a su vez, prohíbe el reemplazo de manera directa o indirecta de trabajadores que estuvieran en ejercicio del derecho de huelga, así como cualquier otro acto que tienda a impedir u obstruir su realización.

La norma da respuesta pertinente a las observaciones que oportunamente efectuaran los organismos de control de la OIT a la legislación y a la práctica de las relaciones laborales en el Perú.

Lo llamativo del caso, es la reacción que los empleadores mostraron frente a esta nueva legislación, ya que se manifestaron contrarios a la misma porque, supuestamente, como argumento, aumenta la sindicalización.

Muy lejos de toda connotación negativa, estimamos, por el contrario, que la promoción de la actividad sindical es una forma de ampliar los espacios democráticos en las sociedades modernas, de tal forma que se habilite la representación de los intereses de los trabajadores en los términos del artículo 10 del Convenio.

Debemos insistir en que organizaciones sindicales fuertes e independientes son esenciales para compensar el desequilibrio de acceso a los poderes judiciales y económicos por parte de los trabajadores. Por ello, le asiste razón a la Comisión de Expertos cuando expresa que tiene «la esperanza de que la implementación del Decreto Supremo que según indica el Gobierno, tiene su origen en la preocupante situación de la libertad sindical en el país, contribuya a garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos consagrados por el Convenio y pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el impacto de su aplicación».

En cuanto al aspecto central que queremos tratar, el Informe de la Comisión de Expertos observa en la legislación nacional, una serie de limitaciones al reconocimiento a la libertad sindical para ciertas categorías de trabajadores, como es el caso de los que se desempeñan en modalidades formativas, jueces, fiscales y el personal de dirección y confianza a la administración pública.

Es sabido que el Convenio se aplica a todas las trabajadoras y trabajadores sin ninguna distinción, y esa sola mención es suficiente como para determinar la urgente restitución del derecho a la libertad sindical para quienes se encuentran privados de manera ilegítima.

El Informe aborda asimismo el problema de la intervención limitativa del derecho a la libertad sindical por parte de la autoridad del trabajo, en particular, dicho organismo ejerce el control de legalidad de las huelgas, tanto para el sector privado como para el sector público. Mientras que el Gobierno omite desde hace más de seis años la conformación de la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, lo cual dotaría de imparcialidad al proceso de declaración y desarrollo de la huelga.

La ausencia de garantías es tal que, por ejemplo, según datos informados en el año 2020, la administración declaró ilegal al 100 por ciento de las huelgas. Por otra parte, el Gobierno peruano mantiene una normativa ambigua respecto del alcance del dictamen del organismo técnico independiente que debe pronunciarse en casos de divergencias en materia de servicios mínimos en caso de huelga.

La incertidumbre e inseguridad jurídica es tal, que ni siquiera surge con claridad si existe una obligación positiva de convocatoria a ese organismo por parte de la autoridad del trabajo.

Estamos ante un tema crucial sobre el cual exhortamos al Gobierno a que se comprometa en la modificación de su legislación con el objetivo de acordar suficientes garantías al ejercicio del derecho fundamental de huelga. Para mayor ilustración en este punto, podemos citar, a modo de ejemplo, el caso de una empresa del sector de la bebida cuya organización sindical, el SITRACORLinsa, inició un procedimiento de divergencia mediante el cual cuestionó la determinación de los servicios mínimos, debido a que cada año la empresa incrementaba el número de puestos calificados como servicios mínimos, a tal punto, que si en 2022 hubiera declarado la huelga y se aplicase esta fórmula para la relación de servicios mínimos presentados por la empresa, más del 70 por ciento de los trabajadores de la misma, se habrían visto privados de tal derecho por considerarse que ocupaban puestos indispensables.

Estas y otras limitaciones a la libertad sindical son productos tanto de la injerencia excesiva del Estado en la actividad sindical, contraria al principio de autonomía consagrado en el artículo 3 del Convenio, como así también, la omisión de cumplir con normas que podrían superar estos obstáculos, como es el caso de la implementación de la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, nunca materializada, y la determinación de los servicios esenciales a través de un organismo independiente.

Finalmente, la presente comparecencia del Gobierno en la Comisión es propicia para promover una revisión de las disposiciones finales del Decreto Supremo núm. 017/2007 ED,

que define como faltas graves de los directores y subdirectores de centros educativos el hecho de facilitar el local escolar para reuniones de carácter sindical. Entendemos que debe darse curso a la libertad y autonomía de los interlocutores sociales, tanto directores de centros educativos y sindicatos, para acordar los términos del uso de locales para el ejercicio de la actividad sindical, sin que ello obstaculice el funcionamiento de ciertas instituciones.

Como hemos reseñado brevemente, el cúmulo de violaciones en la actividad sindical en el Perú, requieren de una serie de acciones que comprende tanto, modificaciones legislativas, como la puesta en funcionamiento de algunos mecanismos previstos en el derecho positivo que el Gobierno ha omitido concretar, de tal modo, que se cumpla cabalmente con el derecho fundamental de la libertad sindical.

Queremos decir, que reivindicamos el mandato de la Comisión de Expertos, y en ese sentido, el Grupo de los Trabajadores reafirma su posición sobre que el derecho de huelga se encuentra comprendido en el Convenio sin que sea motivo en este ámbito de tomar esta decisión simplemente como una manifestación de nuestro grupo.

Miembro empleadora, Perú - Exponemos la posición de los empleadores del Perú, representados por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. Quisiéramos referirnos a las vulneraciones al Convenio en las que ha incurrido nuestro Gobierno al aprobar el Decreto Supremo núm. 014, de 2022, que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Este decreto fue aprobado con absoluta prescindencia de la opinión y aporte del sector empleador. A pesar de que las materias reguladas por él están incluidas en el anteproyecto del Código del Trabajo que estaba siendo discutido por los interlocutores sociales en el CNTPE tal como ha sido reconocido en el día de hoy por el Gobierno.

Con esta acción el Gobierno no solo vulneró el diálogo social, sino que incumplió lo ofrecido a la OIT a la que había indicado, a través de un memorando, que el Código del Trabajo sería revisado, garantizando un diálogo social constructivo; sin embargo, reguló de forma arbitraria materias que aún se encontraban pendientes de discusión.

La emisión inconsulta de esta norma tuvo la firme oposición de los gremios del sector empleador que rechazamos la decisión unilateral del Gobierno que quebró el CNTPE. Asimismo, motivó que nos viésemos obligados a retirarnos de este consejo como protesta.

Es importante tomar en cuenta que este decreto supremo no fue una medida aislada, sino que es parte de una agenda con título y medidas concretas concertadas exclusivamente con el sector trabajador; es decir, se trataba de una política de Estado que no solo desconocía, sino que incluso rechazaba el papel de los empleadores en la creación de trabajo decente a través del desarrollo de empresas responsables y sostenibles.

El Gobierno señaló que la ausencia de participación y diálogo con los actores sociales representativos de los empleadores se justificaba porque la norma contenía modificaciones accesorias sobre aspectos procedimentales, esto es absolutamente falso; la modificación efectuada, afectaba al 43 por ciento de este reglamento.

También se ha dicho que era necesario resolver la supuesta incompatibilidad de la regulación anterior con las normas internacionales del trabajo. Al respecto existían solo dos observaciones puntuales de la OIT a nuestra regulación, una sobre registro sindical y otra sobre disolución de sindicatos. Es evidente que estas dos observaciones no podrían justificar la modificación inconsulta y arbitraria de más del 40 por ciento de nuestra regulación sobre relaciones colectivas de trabajo.

Por el contrario, se ha retrocedido en los avances alcanzados para superar las observaciones previas de la OIT. En efecto, en 2003, se publicó en el Perú una ley llamada justamente Ley que Levanta las Observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT; a través de la cual se modificó la regulación sobre relaciones colectivas. Esta norma de 2003 había sido objeto de una amplia discusión entre los actores sociales; el proyecto se discutió en el Consejo Nacional del Trabajo, en 13 reuniones, llegándose a un consenso en 12 temas; es decir, teníamos una regulación, producto del consenso que ha sido destruida por una acción autoritaria.

Reconocemos el esfuerzo que viene realizando el Gobierno bajo la actual gestión del Ministerio de Trabajo para restablecer el diálogo social. Felicitamos que, como primer paso, se hayan instaurado recientemente mesas bilaterales en las que estamos participando activamente; no obstante, este nuevo esfuerzo no elimina la afectación previa al tripartismo perpetrada por la aprobación del Decreto Supremo núm. 014.

Por ello solicitamos la derogación de esta norma y el reinicio de la discusión sobre la regulación en materia de relaciones colectivas de trabajo; para ello, esperamos contar con el valioso apoyo y asistencia técnica de la OIT.

Con relación a las modificaciones efectuadas, quisiera resaltar algunos puntos que vulneran derechos fundamentales de los empleadores y de los trabajadores.

Primero, se ha establecido una prohibición general de extender los efectos del convenio colectivo suscrito con el sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados. En un contexto económico internacional de inflación elevada y bajo crecimiento económico, la imposibilidad de extender los incrementos del convenio colectivo a los no sindicalizados puede acabar perjudicando a los trabajadores no afiliados que son la mayoría de los trabajadores en el Perú.

Es grave la forma en la que esta disposición afecta la libertad sindical de los trabajadores, es contrario a la libertad sindical y a los principios del Convenio, sobre afiliación libre y voluntaria, que se pretenda elevar la tasa de afiliación obligando a los trabajadores a sindicalizarse para acceder a beneficios.

En el Perú existía desde hace mucho tiempo la regla según la cual el convenio colectivo del sindicato minoritario se aplicaba únicamente a sus afiliados, pero no se prohibía la extensión libre y voluntaria al personal no sindicalizado; por el contrario, esta era una práctica frecuente y que ha sido reconocida como válida por otras instancias de esta organización.

Incluso la jurisprudencia laboral nacional, había establecido como criterio mayoritario que una extensión de este tipo de beneficios sí era posible. Al prohibir esta extensión, el Gobierno contra viene los pronunciamientos de la jurisprudencia nacional y de la OIT. Llama la atención que, frente a la identificación de cualquier problema, la opción del anterior Gobierno haya sido siempre acudir a la prohibición o restricción más drástica.

Solicitamos a la OIT que nos ayude a analizar las alternativas de solución que podrían darse a esta situación a través de un especialista internacional que conozca de sistemas comparados de relaciones colectivas y que pueda actuar como facilitador en el contexto del restablecimiento progresivo del diálogo social promovido por el actual Gobierno.

Segundo, es alarmante que el Decreto Supremo faculte de manera exclusiva a las organizaciones sindicales a que soliciten el arbitraje obligatorio otorgando un privilegio a una de las partes de la negociación. Debe recordarse que la legislación peruana permite el acceso al arbitraje obligatorio como mecanismo para solucionar el conflicto colectivo en un amplio

espectro de supuestos, incluyendo la determinación del nivel de negociación, desconociendo que este recurso debe ser extraordinario y utilizarse únicamente en situaciones extremas.

En este contexto es evidente que la facilitación del arbitraje a favor de los trabajadores exclusivamente perjudica la negociación libre y voluntaria. De acuerdo con lo expuesto, debo destacar que nuestras observaciones a esta regulación no se basan en el hecho de que supuestamente incremente la afiliación sindical, sino en su naturaleza inconsulta y en las afectaciones que la norma genera a los derechos fundamentales de empleadores y de trabajadores. El objetivo de incrementar la afiliación sindical en ningún caso justifica la omisión a la consulta tripartita y la afectación de derechos fundamentales.

Frente a estas vulneraciones a la libertad sindical y el respeto al diálogo tripartito como cimiento del modelo democrático de relaciones laborales, reiteramos nuestra solicitud de que se recomiende dejar sin efecto el Decreto Supremo núm. 014, de 2022, a fin de que los actores sociales podamos reanudar el diálogo que debe ser la base de cualquier reforma a nuestro sistema de relaciones laborales.

Miembro trabajador, Perú - Comenzaremos precisando que el actual Gobierno del Perú no es el Gobierno popular y legítimo que ganó las elecciones en el año 2021, y no representa la continuidad de cambio estructural en favor de los más pobres que asumió el Presidente Pedro Castillo y que terminó siendo vacado el 7 de diciembre del 2022. Actualmente gobiernan nuestro país quienes abandonaron sus compromisos con el pueblo y se aliaron con sectores políticos de derecha y extrema derecha que perdieron las elecciones en 2021. Desde los años noventa, con un régimen similar a una dictadura, nos impusieron un marco legal que ha generado la mayor pobreza y pobreza extrema con la aplicación de recetas capitalistas y sus medidas neoliberales, y que ha venido siendo disfrazada con discursos y resultados engañosos de crecimiento económico, mientras que millones de trabajadores son arrojados a las calles y sus familias sentenciadas a abandonar un proyecto de vida digno.

Aquí algunos resultados: a finales de los años ochenta, la formalidad era del 70 por ciento y la informalidad del 30 por ciento, ahora la informalidad es del 75 por ciento y la formalidad del 25 por ciento. La tasa de sindicación pasó del 40 por ciento de la población económicamente activa, ahora al 5 por ciento en el sector privado. La industria nacional ha quedado destruida, somos un país primario exportador sin valor agregado, somos últimos en la región América en calidad de servicios de salud y de educación, pérdida extrema del poder adquisitivo, incremento de la pobreza monetaria, etc.

El derecho humano a la libertad sindical ha sido deliberadamente flexibilizado en las normas legales del Perú. El Estado no cumple con su rol de garantizar y fomentar el derecho de sindicación a la clase trabajadora; por el contrario, se eliminan registros sindicales con resolución administrativa.

Han generado leyes sin diálogo social que impiden su aplicación como regímenes especiales de contratación laboral que solo sirven para obstaculizar este derecho. En el sector privado tenemos, por ejemplo, los regímenes de agroindustria, de exportación de productos no tradicionales, y en el sector público tenemos, por ejemplo, los regímenes de contratación administrativa de servicios, de contratación laboral por terceros, desnaturalizados. Se eliminan registros sindicales con resolución administrativa y millones de hombres y mujeres están sometidos a precarias condiciones de trabajo, siendo su principal preocupación la de preservar su puesto de trabajo y llevar un sustento de vida a sus hogares, porque si se organizan en sindicatos saben que llevan consigo la sentencia de perder su trabajo.

El derecho de negociación colectiva es otro pilar de la libertad sindical que el Estado peruano no garantiza promulgando leyes sin diálogo social que permiten a los empleadores dilatar la solución del petitorio de los trabajadores de manera indefinida y anteponer su falta de voluntad para dar soluciones. El propio Estado y sus instituciones tuitivas se han consagrado en leyes como simples observadores de lo que ocurre entre las partes y no ejercen su capacidad de intervención y solución cuando el diálogo queda entrampado por posiciones intransigentes del sector empleador para otorgar soluciones concretas.

El derecho a la huelga ha sido deliberadamente obstaculizado para los trabajadores con la exigencia de requisitos que son instrumentos para negar este derecho, por ejemplo, acreditar un mínimo de trabajadores esenciales e indispensables para preservar la seguridad de las instalaciones y del reinicio de las actividades normales después de la huelga, lo que el sector empresarial utiliza para calificar así a cualquier trabajador sin justificación técnica razonable, además de la persecución y amenazas que reciben los dirigentes y los afiliados por anunciar la huelga y las sanciones que recibirían, si esta es ejecutada.

¿Cuánto tiempo le toma a un empleador despedir a un trabajador en el Perú? Lo que le demore firmar la carta de despido. ¿Cuánto tiempo le toma a un trabajador recibir justicia y ser reincorporado? De cinco a seis años, luego de pasar por un agotador proceso judicial.

Sobre el legítimo derecho a la protesta social, este derecho ha sido quebrantado en mi país cuando se optó por reprimir cruelmente a los ciudadanos que protestaron desde el 7 de diciembre contra el actual régimen y exigíamos de manera unitaria la convocatoria a nuevas elecciones generales para Presidente y congresistas, y que se incluya en estas elecciones la consulta para tener una nueva Constitución.

La población más pobre y discriminada de mi país ha sido víctima de una represión brutal, del uso excesivo de la fuerza que se impuso a través de las fuerzas policiales y militares, de la represión que dejó un saldo de 70 ciudadanos fallecidos, la mayoría de ellos ejecutados extrajudicialmente por impactos de balas y bombas lacrimógenas disparadas directamente al cuerpo de los manifestantes, tal como lo afirman los informes de las Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y Amnistía Internacional, entre otros.

De otro lado, y efectivamente, en el Perú no hay diálogo social. La legislación laboral que rige las relaciones individuales y colectivas fue en sustancia impuesta sin diálogo ni consulta alguna en la década de los noventa por el dictador Alberto Fujimori. Lo que sí hubo fueron crímenes contra dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Pedro Huilca, secretario general de la CGTP, cuyo caso fue resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Desde esa fecha ninguna ley laboral ha sido resultado del diálogo social. La Ley de Relaciones Colectivas es un decreto ley, es decir, una ley expedida por el propio Presidente que acababa de disolver el Congreso en 1992. La ley que creó el sistema privado de pensiones y que ha hecho posible el enriquecimiento de grupos empresariales a costa de pensiones paupérrimas para las y los trabajadores jubilados, no fue objeto de diálogo social. Las leyes que crearon los regímenes laborales especiales, como en el sector agrario en el año 2000 y para las micro y pequeñas empresas en 2003, rebajando las condiciones de trabajo, no fueron objeto de diálogo social. La Ley de Tercerización de 2007 que precarizó las condiciones de trabajo de millones de personas tampoco fue objeto de diálogo social.

¿Por qué solo ahora reclaman diálogo social desde el sector empresarial? Las y los trabajadores peruanos tenemos una explicación: que los trabajadores pueden formar sindicatos con trabajadores tercerizados y entre trabajadores desde el mismo grupo de empresas; que los trabajadores se pueden afiliar directamente a federaciones y

confederaciones; que se han eliminado trabas burocráticas para el registro de sindicatos, y se ha viabilizado el derecho de información de las y los trabajadores para negociar colectivamente (entre muchas otras razones que ya hemos detallado).

¿Acaso no son concordantes todas estas disposiciones con los principios afirmados a lo largo del tiempo por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical? Las y los trabajadores sí queremos diálogo social, pero como dice la OIT, queremos diálogo con pleno respeto de la libertad sindical y las libertades civiles y políticas, porque un diálogo en un entorno en el que no se respetan estos derechos básicos no es diálogo social, sino autoritarismo encubierto.

Por ello, solicitamos de manera formal la conformación de una misión de contacto al más alto nivel, que en el más breve plazo visite el Perú con la finalidad de:

- analizar *in situ* las innumerables violaciones al derecho de libertad sindical que se producen en el Perú. Las centrales sindicales cuentan con informes técnicos y casos documentados con señalamientos de empleadores responsables, algunos de ellos ofrecidos como parte de nuestros comentarios en las memorias sobre el Convenio y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- analizar *in situ* por qué los procesos judiciales demoran excesivamente, observar los recursos dilatorios que emplean las partes denunciadas para dilatarlos y comprobar la lamentable situación de la justicia laboral en el Perú;
- indagar las causas de por qué las observaciones que formulan los órganos de control no son atendidas por los sucesivos Gobiernos;
- analizar por qué no se ha logrado la reforma integral de la legislación laboral a través del diálogo social, qué actores los obstaculizaron o dilataron para evitar que se obtengan resultados, y
- analizar y comprobar la estrecha relación que existe entre las recientes violaciones a los derechos humanos, políticos y civiles relatadas por órganos confiables e independientes como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Amnistía Internacional, entre otros, perpetrada por el actual Gobierno y que se relacionan con el libre ejercicio de la libertad sindical en el Perú.

Miembro gubernamental, Colombia, hablando en nombre de una mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe - Agradecemos la información proporcionada por la República del Perú en relación con las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio.

Se destaca la información señalada por el Gobierno para fortalecer el diálogo social en el país, incluyendo a los gremios empresariales y a las centrales sindicales. Valoramos también la información del Gobierno que señala la realización de reuniones bilaterales en las que los gremios de empleadores y de trabajadores han tenido la oportunidad de expresar sus preocupaciones con el fin de buscar soluciones constructivas. Indica muy positivamente el Gobierno que estas acciones han tenido un impacto favorable para reducir la conflictividad laboral y el fortalecimiento de las relaciones laborales.

En cuanto al reconocimiento del derecho de organización del personal de dirección y de confianza de la administración del Perú, reconocemos, como lo indica el Gobierno, la importancia de que haya un equilibrio e imparcialidad necesarios en el ejercicio de las funciones de jueces y fiscales. Con base a lo expuesto anteriormente, valoramos la información sobre el compromiso del Estado peruano con la promoción del diálogo social y el tripartismo.

Por último, exhortamos a la Oficina de la OIT a que siga brindando cooperación técnica al Gobierno.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza desea recordar que la libertad sindical y el diálogo social son esenciales para garantizar los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para contribuir al desarrollo económico y social de los países. El derecho fundamental a constituir las organizaciones que se estimen convenientes, de manera libre, independiente y autónoma debe garantizarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores en formación, los jueces y los fiscales, así como al personal directivo y de confianza de la administración pública.

Suiza observa con interés que el Perú ha iniciado cambios legislativos alentadores. Esperamos que las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores sean consultadas en estos procesos y que estas reformas se lleven efectivamente a cabo.

Suiza alienta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos y a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos con el fin de garantizar la libertad sindical en la legislación y en la práctica. Le invita a proporcionar toda la información solicitada y, en caso necesario, a solicitar la asistencia técnica de la Oficina. Ello contribuirá a crear un entorno propicio para el desarrollo y la promoción de un diálogo social constructivo.

Miembro empleador, Colombia - Las normas internacionales del trabajo y los pronunciamientos reiterados de la Comisión de Expertos hacen referencia al compromiso de realizar consultas efectivas y tienen como fundamento básico el diálogo social como herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre trabajadores, empleadores y Gobierno que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

En ese sentido, para lograr un verdadero diálogo y, por ende, el desarrollo de consultas efectivas, se requiere de un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales. Preocupa, por lo anterior, que el Gobierno hubiera adoptado de manera unilateral y sin ningún tipo de consulta tripartita o diálogo social el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica de forma integral el régimen normativo sobre relaciones colectivas de trabajo.

Es importante anotar que este decreto tiene por objeto, según su preámbulo, «armonizar las disposiciones vigentes [...] a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT». Resalto esto por cuanto para todos es claro que el tripartismo es uno de los principios esenciales de esta casa, por lo que resulta inadmisibles que se invoquen las observaciones de la Comisión de Expertos para desconocer, justamente, la importancia del diálogo social con los interlocutores sociales. En segundo lugar, este mismo decreto desarrolla aspectos normativos que resultan de vital importancia no solo para la negociación colectiva, sino, también, para todos los escenarios de diálogo social. El Decreto Supremo reglamenta las condiciones para el reconocimiento, ejercicio y exigibilidad del derecho de asociación sindical, representatividad sindical, garantías sindicales, alcance de las convenciones colectivas, arbitraje y otros asuntos. En múltiples de sus contenidos normativos, el Decreto Supremo impone limitaciones a la libertad de empresa, limitaciones que, si bien pueden ser razonables, no por ello deberían ser decididas de forma unilateral por el Poder Ejecutivo.

Con estos antecedentes me gustaría destacar que, en los contextos democráticos, el fin no justifica los medios; por el contrario, en la casa del tripartismo, el diálogo social es el medio que le da sentido a los objetivos comunes. Por ello, la falta de consulta tripartita no puede ser legitimada a través de pretendidos fines loables, como lo es el intento por mejorar la baja tasa de sindicalización.

Finalmente, hacemos un llamado para que todas las propuestas normativas sean debidamente consultadas en el CNTPE del Perú, de modo que este órgano asuma activamente su competencia.

Miembro trabajador, Portugal - La legislación laboral en el Perú está vigente desde hace décadas. La materia analizada en este caso es un decreto supremo que en nada altera esa misma ley.

De hecho, con el cambio de Gobierno y la destitución ilegal del Presidente electo, es claro que el derecho de asociación está siendo cuestionado. Sin el derecho de huelga, manifestación o libre asociación, está en juego el cumplimiento de este convenio y los principios del diálogo social. Sabemos que, en los últimos meses, trabajadores han sido asesinados durante manifestaciones, dirigentes sindicales perseguidos, trabajadores despedidos por afiliarse a sindicatos y detenidos por hacer huelga.

También sabemos que el empresariado del país negó el derecho a negociar colectivamente por rama de actividad, negando un derecho fundamental a los trabajadores peruanos. También sabemos que, a pesar de los esfuerzos del Presidente Castillo por desarrollar un contrato colectivo de trabajo en el sector público que beneficiaría a 600 000 trabajadores, el actual Gobierno está dejando sin respuesta a estos trabajadores al negarles una solución que los beneficie.

Por lo tanto, nos parece claro que no se puede dar por garantizado que haya diálogo social si no se respetan los acuerdos, es decir, los implementados por el Gobierno anterior, al igual que no se garantiza el derecho a la negociación colectiva. También nos parece que, sin el derecho de huelga y manifestación, los derechos de los sindicatos y la libertad de asociación, la aplicación del Convenio no está garantizada.

En este contexto, nos parece que no se cumplen derechos como el derecho de huelga y manifestación, los derechos sindicales y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En este sentido, hacemos un llamado a realizar esfuerzos para analizar las diversas violaciones a los derechos sindicales que se están dando en el Perú, así como contribuir al pleno respeto al derecho y libertad sindical y de libre negociación.

Por ello, respaldamos el pedido de las centrales sindicales peruanas lideradas por la CGTP para que se envíe al Perú una comisión de alto nivel de la OIT que verifique los graves incumplimientos en perjuicio de los trabajadores.

Miembro empleadora, Costa Rica - Según se ha explicado en este espacio, la regulación en materia de relaciones colectivas de trabajo provenía del consenso alcanzado por los actores sociales en el Consejo Nacional del Trabajo.

En este sentido, es muy grave que este sistema se haya roto a través de una normativa unilateral, aprobada sin consulta ni diálogo social. Debemos destacar la importancia de que los sistemas de relaciones laborales se construyan a través de mecanismos democráticos que incluyan la consulta y el diálogo con empleadores y trabajadores, especialmente en materias tan centrales como la libertad sindical y la negociación colectiva.

En este contexto, vemos con agrado el interés de la actual gestión del Ministerio de Trabajo del Perú de restablecer los mecanismos de diálogo social y esperamos que se eliminen todos los obstáculos para que este pueda reiniciarse a la brevedad, respetando el principio de buena fe.

Como se puede apreciar, nos encontramos frente a una incompatibilidad manifiesta con las normas internacionales del trabajo, al permitirse de manera exclusiva para los trabajadores la posibilidad de someter el conflicto colectivo a arbitraje.

Finalmente, queremos llamar la atención sobre la necesidad de eliminar cualquier limitación a la libertad sindical negativa de los trabajadores, la cual también se encuentra dentro del ámbito de protección del Convenio. En ningún caso debe confundirse el fomento a la negociación colectiva con la compulsión a la afiliación de los trabajadores.

Miembro empleador, Estado Plurinacional del Bolivia - Como ha sido tradición en esta casa, siempre se ha promovido el diálogo social y la capacidad de desarrollar el tripartismo, como una forma de buscar soluciones integrales a los distintos problemas y legítimos intereses de todos los actores, tanto de empleadores como de trabajadores.

En ese contexto, es por demás cuestionable que el Gobierno hubiera decidido modificar unilateralmente una norma que había sido producto precisamente del diálogo social que se promulga y del consenso entre empleadores y trabajadores. Es esencial que esta situación se subsane en el más breve plazo.

Adicionalmente, llama la atención el hecho de que, de acuerdo a la explicación efectuada por la representación de los empleadores del Perú, a través de este Decreto Supremo se prohíbe la aplicación a favor de los trabajadores no afiliados, respecto de aquellos beneficios pactados en el convenio colectivo con el sindicato minoritario. Esta situación es francamente inaceptable, pues se estaría obligando a los trabajadores no afiliados a integrarse, obligatoriamente, a las organizaciones sindicales, afectando con ello su derecho de optar o no por la sindicalización.

Si bien el Gobierno habría emitido esta norma alegando que la extensión de beneficios al personal no sindicalizado sería un acto antisindical, sin embargo, esa conclusión es equivocada, pues como se sabe, estamentos internos de la OIT ya se han pronunciado en otras oportunidades sobre la total legitimidad que la aplicación de los convenios colectivos no sea solo a las partes contratantes y a sus afiliados, si no también que puede comprender en sus alcances a todos los trabajadores, aún incluso a los no sindicalizados, siendo ambas opciones absolutamente legítimas y pudiendo ser adoptadas cualquiera de dichas alternativas por las legislaciones nacionales.

Adicionalmente, consideramos importante destacar que si bien es posible generar una regla general orientadora que pueda establecer que un convenio colectivo se extienda o no a los trabajadores no afiliados a un sindicato, sin embargo, tal posibilidad no puede desnaturalizarse para querer imponer una prohibición absoluta a la extensión de los efectos del convenio, pues ello afecta, vulnera y contraviene el principio de respeto a la voluntad de las partes, así como desconocer la facultad del empleadores de mantener estructuras salariales integrales y de beneficios equilibrada.

En tal sentido, teniendo en cuenta que la modificación legal descrita ha sido aprobada sin consulta, ni participación de los empleadores, es necesario que la misma sea dejada sin efecto y que se reanude la discusión a través del diálogo social.

Miembro trabajador, España - Desde el inicio de la década del noventa del siglo pasado, el Perú experimentó un periodo de más de treinta años de reformas regresivas del marco laboral. El resultado de este nefasto proceso se tradujo en un claro empobrecimiento y precarización, producto de una desregulación laboral radical y la creación de regímenes especiales basados en la limitación de derechos laborales y sindicales.

En 2021, las organizaciones sindicales peruanas presentaron al Gobierno entrante una serie de propuestas para reformar el marco normativo laboral peruano. El Decreto Supremo N° 014-2022-TR, de julio de 2022, modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La Comisión de Expertos observó en su informe los progresos que el Decreto Supremo supone respecto del derecho a la formación de sindicatos, así como las mejoras para garantizar el ejercicio del derecho de huelga. Todas estas cuestiones directamente vinculadas con el contenido del Convenio.

Es importante destacar que, como ha reconocido el propio Gobierno, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR trae una preocupante situación en torno a la libertad sindical en el país. La misma Comisión de Expertos ha expresado su esperanza de que la implementación del Decreto Supremo contribuya a garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos consagrados por el Convenio; y esto es muy importante señalarlo, porque el Convenio parece ser expresamente negado por los comentarios de los empleadores, recogidos en el Informe de la Comisión de Expertos, donde literalmente mencionan que el Decreto Supremo afectará las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, ya que amplía la forma de organización sindical.

En resumen, la posición expresada por los empleadores supone una expresa afrenta en contra de la ampliación de la forma de organización sindical. Los propios empleadores también han manifestado que el Decreto Supremo impide a los empleadores extender de forma unilateral los alcances de un convenio colectivo a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación; es decir, los empleadores reclaman poder decidir de forma unilateral la extensión de los convenios colectivos para evitar la afiliación sindical.

Sorprende que, en la casa del tripartismo se reclamen derechos unilaterales con efectos antisindicales. Debemos recordar que estas posiciones antisindicales de los empleadores se dan en un país como el Perú, donde la afiliación sindical no supera el 5 por ciento y la tasa de cobertura de la negociación colectiva no supera el 3 por ciento según los datos del ILOSTAT.

Por las razones expuestas, pedimos a la Comisión que exija de forma clara al Gobierno el efectivo cumplimiento del Decreto Supremo y el debido desarrollo de otras normas laborales que garanticen el cumplimiento del Convenio.

Por último, quiero recordar que el Convenio no es el Convenio sobre la libertad sindical positiva o negativa. Es el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación sin adjetivos, que garantiza y protege este derecho fundamental que debe ser respetado.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela - La Central Bolivariana Socialista de Trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela (CBST), en el caso del Convenio en el Perú, fijamos posición ante las graves violaciones que se están cometiendo actualmente contra los trabajadores peruanos y especialmente contra los educadores.

La Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo anula la inscripción de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación del Perú (FENATE-PERÚ), cuya inscripción fue aceptada el 22 de julio de 2021.

Califican de ilegal las huelgas, desconociendo el órgano independiente a través de un decreto, incumpliendo la Constitución y las leyes laborales; están eliminando el derecho de las organizaciones sindicales a celebrar reuniones y las leyes laborales, igualmente están eliminando el derecho a las organizaciones sindicales de celebrar reuniones y visitar los centros de trabajo; sustituyen de sus puestos de trabajo a quienes están en huelga.

Los trabajadores de la educación rechazan un procedimiento incorrecto que pretende privatizar la educación en el Perú, que es la municipalización de la educación.

Igualmente rechazamos la persecución y detención de los trabajadores, educadores, campesinos y otros sectores de la economía, sobre todo los pertenecientes al FENATE-PERÚ.

Apoyamos que los trabajadores peruanos se estén organizando para resistir la violación de los Convenios núms. 87, 98 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La situación actual de quienes dirigen los destinos del Perú trae como consecuencia el no reconocimiento de la Constitución, las leyes laborales y los convenios con la OIT.

Sugerimos a esta comisión hacer mayores esfuerzos para que los empleadores y quienes hoy administran el Estado peruano, cumpla con los Convenios núms. 87, 98 y 111.

Hoy podemos decir que se viola el derecho a la huelga en el Perú. Se viola el derecho a la protesta y el Congreso y el Ejecutivo «no legítimo», porque Pedro Castillo es el Presidente legítimo del Perú, sí logran convenios con un diálogo convocando a 700 marines para que, ellos sí, participen en el diálogo, en contra el pueblo peruano. Así que rechazamos contundentemente que esos señores que administran hoy el Estado peruano vayan contra el pueblo peruano y contra todos sus trabajadores.

Miembro trabajador, Países Bajos - La Comisión de Expertos observa en su informe que las centrales sindicales peruanas consideran que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR puede contribuir a paliar la grave situación de los derechos sindicales en el país y señalan que el hecho de que se reconozca expresamente el derecho de formar sindicatos de grupos de empresa y de cadena productiva o redes de subcontratación, puede ser especialmente importante tratándose de los trabajadores tercerizados.

Estamos de acuerdo, pero para los trabajadores tercerizados, si bien ahora se les reconoce a nivel reglamentario el hecho de poder constituir organizaciones sindicales, en la práctica la ley no está siendo cumplida, lo que representa una violación no solo al Decreto sino también al Convenio, ratificado en 1960 por el Perú.

Según una encuesta reciente realizada en el Perú por la CNV Internacional de los Países Bajos, el 46,3 por ciento de los encuestados indica que sus contratos no se renovarían en casos de participación sindical; además, el 63 por ciento siente hostilidad de parte de sus superiores con respecto a la afiliación sindical y el 49,6 por ciento indica que no están cubiertos por un convenio colectivo.

El Decreto Supremo ha sido demandado judicialmente por un grupo de empresarios para que lo declaren nulo; este recurso judicial está en trámite, todavía no hay noticias; pero aquí se necesita de una labor fuerte del Poder Judicial para respaldar la plena vigencia y legitimidad de esta norma.

Además, anteriormente algunos artículos del Decreto Supremo N° 001 (sobre los trabajadores tercerizados y sus derechos) fueron declarados inválidos por el Poder Judicial. Uno de esos artículos declarados inválidos permitiría que los trabajadores tercerizados puedan acceder a una relación laboral permanente, con lo cual sí se fomentaba su derecho a la libertad sindical, pues los trabajadores tercerizados con contratos temporales —de esos que se renuevan cada tres meses— no se sindicalizan, por más que exista un Decreto Supremo N° 014-2022-TR que lo diga expresamente.

La protección real y efectiva de los derechos de los trabajadores sindicalizados se ha visto debilitada por lo que se ha indicado aquí. Por ello, es importante que el Ministerio de Trabajo

siga defendiendo la vigencia del Decreto Supremo N° 001 completo y esté atento a los resultados del proceso judicial del Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Miembro trabajador, Argentina - El caso del Perú constituye y revela una vez más el doble estándar en materia de libertad sindical al que nos tiene acostumbrado el sector empleador. Cuestionan básicamente al Decreto Supremo N° 014-2022-TR, modificatorio del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) adoptado por el Presidente Castillo.

En primer término, resulta oportuno destacar que dicho decreto supremo significó un sustancial avance en materia de libertad sindical en el Perú; y esta no es una cuestión menor en tanto que desde hace muchos años la Comisión de Expertos ha observado los serios déficits en materia de libertad sindical en este país.

Por ejemplo, el Decreto Supremo reconoce expresamente a las y los trabajadores el derecho de afiliación directa a federaciones y confederaciones y reconoce también el derecho de formar sindicatos de «grupos de empresa, de cadena productiva o redes de subcontratación» en todo de acuerdo con el artículo 2 del Convenio. También facilita la recaudación de la cuota sindical para federaciones y confederaciones y elimina el artículo 63 del Reglamento, que establecía un requisito no previsto en la ley para la declaratoria de huelga con motivo de la defensa de derechos laborales. Hace expresa la prohibición de que el empleador reemplace, de manera directa o indirecta, a los trabajadores en huelga, y cualquier acto que impida u obstruya el ejercicio del derecho de huelga. Simplifica los requisitos documentales que se exigen en el procedimiento administrativo de comunicación de la declaración de huelga y también amplía y refuerza la tutela sindical.

En relación al derecho de huelga, no podemos dejar de observar la contradicción en la que incurrn los empleadores en tanto que la huelga, como derecho tutelado por el Convenio, viene siendo cuestionado por el sector de empleadores y de la interpretación que hacen de él los expertos; sin embargo, los mismos empleadores no tienen inconveniente en incurrir en contradicción para abrazarse a la Comisión de Expertos y al Convenio si se trata de la defensa de sus intereses.

Por otra parte, tal como han destacado las centrales sindicales del Perú, dicho decreto supremo puede contribuir a paliar la grave situación de los derechos sindicales en el país y señalan, entre otros aspectos, que el hecho que se reconozca expresamente el derecho de formar sindicatos de grupos de empresa y de cadena productiva o redes de subcontratación puede ser especialmente importante tratándose de los trabajadores tercerizados.

A su vez, la Comisión de Expertos ha expresado la esperanza de que la implementación del Decreto Supremo, que tiene su origen en la preocupante situación de la libertad sindical en el país, contribuya a garantizar el pleno goce y el ejercicio de los derechos consagrados por el Convenio y pidió al Gobierno que proporcione información sobre el impacto de su aplicación.

Quienes hoy son los encargados de informar los avances en materia de libertad sindical no solo han usurpado el poder, sino que además han desplegado una política que implica un verdadero retroceso tanto en materia de libertad sindical como de negociación colectiva, reprimiendo las libertades públicas, llegando al extremo de 70 ciudadanos asesinados.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union para poner de relieve las graves violaciones del derecho de sindicalización que enfrentan nuestras afiliadas en el Perú.

Por una parte, tenemos que señalar el uso abusivo de la relación de trabajo —particularmente la tercerización y los contratos temporales— para evadir las responsabilidades hacia las y los trabajadores.

Nuestra afiliada del sector de la manufactura, Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú (FETRIMAP), se enfrenta a una lucha constante para sindicalizar en empresas donde la mayoría de los trabajadores son temporales, contratados en virtud del Decreto Ley núm. 728 y temen afiliarse por miedo a que no se les renueve el contrato.

Estas violaciones son aún más evidentes en el sector textil y de la confección donde opera nuestra afiliada la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP). La Ley sobre las llamadas «exportaciones no tradicionales» (Decreto Ley núm. 22342) permite a los empresarios tratar a las y los trabajadores como si estuvieran en periodo de prueba de por vida. Hay trabajadores a punto de jubilarse que han firmado más de 200 contratos de empleo en el mismo puesto de trabajo a lo largo de su vida. No debe extrañarnos entonces que apenas el 5 por ciento de los trabajadores del sector estén sindicalizados.

En el sector minero, los trabajadores subcontratados representan el 60 por ciento o más de la mano de obra, incluso en las actividades misionales de las empresas. Atrapados entre la empresa que les da trabajo y el subcontratista que les paga, tienen pocas posibilidades de afiliarse a un sindicato o de negociar colectivamente. En consecuencia, son tratados como ciudadanos de segunda clase y corren un riesgo de accidente mucho mayor, hasta el punto de considerarse a sí mismos como «carne de cañón».

Por otra parte, tenemos que señalar que estos abusos de la relación de trabajo se traducen en la explotación no solo de los trabajadores temporales, sino también a la minoría de los empleados fijos ya que por razones obvias sus sindicatos tienen poco poder de negociación. Cuando intentan sindicalizarse son acosados, sometidos a intentos de soborno, despedidos, y hasta perseguidos en los tribunales penales como es el caso del dirigente de la Federación Minera.

Nuestras afiliadas trabajan incansablemente para modificar las leyes y han presentado innumerables denuncias ante el Ministerio de Trabajo, la Inspección del Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los tribunales. Pero aun cuando las autoridades o los tribunales fallan a favor de los trabajadores, no es posible aplicar estas decisiones ya que los empresarios apelan repetidamente.

Por consiguiente, IndustriALL Global Union insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para adaptar la legislación y prácticas a las normas internacionales, incluyendo el derecho de libertad de asociación, y que tome medidas para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

Representante gubernamental - Deseo iniciar mi intervención final manifestando que el 7 de diciembre de 2022 en el Perú ocurrió un golpe de Estado; luego del mismo, hubo una reacción inmediata de las instituciones democráticas que rechazaron de manera contundente la ruptura del orden Constitucional, incluyendo el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Congreso de la República y la Defensoría del Pueblo, entre otras. Quien perpetró ese golpe de Estado, debe asumir las responsabilidades legales de su felonía antidemocrática. Inmediatamente después se produjo una sucesión constitucional perfecta mediante la cual asumió funciones la actual Presidenta de la República, Sra. Dina Boluarte, por ende, el actual Gobierno del Perú es legal, legítimo y cuenta con amplio reconocimiento nacional e internacional. Cualquier aseveración contraria a esta realidad constituye una tergiversación de la verdad.

Finalmente quiero evidenciar el profundo compromiso del Gobierno con el proceso de control de normas, durante este proceso de análisis del Convenio hemos evidenciado los avances en materia de libertad sindical, atendiendo cada uno de los requerimientos de información hechos en los últimos meses por la OIT.

Asimismo, hemos mostrado nuestro interés en seguir en la mejora continua mediante el diálogo social tripartito. En esa línea, el Gobierno, considerando la observación sobre el establecimiento de la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, reforzará sus esfuerzos para su pronta implementación. Adicional a ello, y considerando la relevancia del Decreto Supremo núm. 014/2022-TR, debemos indicar que, a la fecha, la referida normativa se encuentra judicializada, contando actualmente con 85 acciones de amparo y 5 acciones populares; lo cual significa una oportunidad para que las partes busquen consensuar el mejoramiento de la norma en el CNTPE.

Confiamos en el reconocimiento en este foro de nuestras garantías de seguir avanzando en conjunto entre empleadores, trabajadores y Gobierno.

Miembros trabajadores - El Perú ha dado un paso positivo al emitir el Decreto Supremo N° 014-2022-TR que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

La Ley ha tomado en consideración las recomendaciones que desde hace años venía realizando la Comisión de Expertos en relación con las restricciones a la libertad sindical y la negociación colectiva.

El Decreto Supremo reconoce explícitamente el derecho de los trabajadores a afiliarse directamente a federaciones y confederaciones, a permitir la creación de sindicatos en grupos de empresas y cadenas de suministro y prohíbe a los empresarios sustituir a los trabajadores en la huelga. Se trata sin duda de medidas importantes que suponen una base en el cumplimiento del Convenio, tal y como lo reconoce la Comisión de Expertos.

A pesar de estos datos positivos que se promulgaron antes de diciembre de 2022, el Grupo de los Trabajadores está muy preocupado por las restricciones existentes en la práctica que impiden el ejercicio efectivo del Convenio en el Perú. En primer lugar, hemos hecho hincapié en la necesidad de restablecer la libertad de su acción para determinadas categorías de los trabajadores, como las personas contratadas bajo modalidad formativa, los jueces, fiscales y el personal de dirección y de confianza de la administración pública.

También hemos destacado cuestiones relacionadas con la excesiva intervención de la autoridad administrativa del trabajo. Esto incluye la falta de garantía para los trabajadores afiliados a sindicatos y las respectivas acciones de las autoridades para calificar la huelga como ilegal. La ambigüedad de la normativa y la excesiva injerencia estatal socaban la actividad sindical y la autonomía de las organizaciones de los trabajadores.

Finalmente, también expresamos nuestra preocupación por el Decreto Supremo N° 017-2017-ED, que considera ciertas acciones de los directores y subdirectores de centros educativos como faltas graves, tales como permitir reuniones sindicales y de incidencia política en las escuelas.

En vista de estas cuestiones, pedimos al Gobierno que implemente las siguientes acciones; en primer lugar, seguir promoviendo y profundizar en la aplicación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, particularmente en los aspectos señalados relacionados al ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Pero en lo que respecta a los ajustes de la legislación, nos hacemos eco de la Comisión de Expertos, instando al Gobierno a poner en marcha medidas concretas para revisar la

legislación de manera que se reconozca explícitamente la libertad de asociación de trabajadores contratados bajo modalidades formativas.

También apoyamos firmemente la opinión de la Comisión de Expertos al instar al Gobierno a revisar las disposiciones pertinentes de su ordenamiento jurídico para asegurar el ejercicio del derecho de organización, en la ley y en la práctica, de jueces y fiscales, así como del personal de dirección y de confianza de la administración pública.

Instamos al Gobierno a derogar las disposiciones del Decreto Supremo N° 017-2007-TR de manera que los directores de los centros educativos puedan acordar, con las organizaciones sindicales concernidas, las modalidades de acceso a los lugares de trabajo que no perjudiquen el funcionamiento eficiente de dichos centros.

Finalmente, en consecuencia con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que la responsabilidad de determinar la legalidad de la huelga en el sector público y privado no recaiga en la administración laboral sino en un organismo imparcial que goce de la confianza de todas las partes implicadas.

Como Miembro de la OIT, instamos al Gobierno a guiarse por las orientaciones expertas de los órganos de control de la OIT, en el marco de su diálogo con los Estados Miembros sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones, en este caso del Convenio.

Recordamos que la declaración del Grupo Gubernamental de febrero de 2015 sobre el derecho de huelga es clara al señalar que, «el Grupo Gubernamental reconoce que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es un principio fundamental y un derecho en el trabajo de la OIT».

El Grupo Gubernamental reconoce específicamente que, sin la protección del derecho de huelga, la libertad sindical, en particular el derecho a organizar actividades con el fin de promover y proteger los intereses de los trabajadores, no puede realizarse plenamente. El Gobierno debería dejarse guiar por la Comisión de Expertos en su búsqueda del pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio, incluido el derecho de huelga.

Pedimos como Grupo de los Trabajadores al Gobierno que acepte una misión de contacto directo de la OIT.

Miembros empleadores - Considerando todo lo expuesto en el día de hoy, no existe duda en cuanto que el Gobierno aprobó, de manera inconsulta y sin respetar el diálogo social, una norma que modificó sustancialmente la regulación en materia de relaciones colectivas del trabajo.

Atendiendo a esta situación, respaldamos las solicitudes de los empleadores del Perú en el sentido de que: primero, se recomiende que se deje sin efecto el Decreto Supremo N° 14-2022-TR; y segundo, que se brinde al Gobierno asistencia técnica a través de un especialista internacional que conozca sistemas comparados de relaciones colectivas y que pueda actuar como facilitador en el contexto del restablecimiento progresivo del diálogo social promovido por el actual Gobierno.

Con relación a la necesidad de dejar sin efecto el referido Decreto Supremo y garantizar que cualquier reforma a la regulación en materia de relaciones colectivas en el trabajo se efectúe respetando los principios del diálogo social y el tripartismo, recordamos que, al analizar el presente caso, la Comisión de Expertos recordó la importancia crucial que tiene el diálogo social y la consulta a los grupos de empleadores y grupos de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación relativa a relaciones colectivas del trabajo e indicó que espera firmemente que en un futuro el Gobierno asegure la realización de dichas consultas.

Asimismo, coincidimos con la Comisión de Expertos, ya que esperamos que las preocupaciones relativas al Decreto Supremo sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social tripartito en el seno del CNTPE.

Finalmente, reconocemos el interés de la actual gestión del Gobierno del Perú de reiniciar el diálogo social, lo que esperamos se logre en un ambiente de confianza y buena fe. Sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta que actualmente existe en el Perú un anteproyecto del Código del Trabajo, solicitamos que, en línea con lo opinado por la Comisión de Expertos, se reitere al Gobierno que el mismo debe ser objeto de consultas tripartitas exhaustivas; consulta que debe extenderse no solo al anteproyecto en sí, sino a cualquier materia contenida en el mismo que puede ser objeto de regulación separada o independiente.

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 acogió con agrado los avances legislativos en relación con algunas observaciones anteriores de la Comisión de Expertos, pero expresó su preocupación por las limitaciones que siguen existiendo en la legislación y en la práctica en cuanto al derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pide al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas en un plazo determinado para:

- **garantizar que la legislación en vigor y futura esté en conformidad con el Convenio;**
- **asegurar que los funcionarios públicos, incluidos los jueces, los fiscales y los empleados que ocupan cargos de confianza y directivos en la administración pública, sin distinción alguna, tengan el derecho, en la legislación y en la práctica, de constituir las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones;**
- **velar por el buen funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) con el fin de promover el diálogo social y la consulta con los interlocutores sociales sobre la reforma de la legislación laboral, y**
- **garantizar en la legislación y en la práctica el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción libremente.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información, antes del 1.º de septiembre de 2023 y en consulta con los interlocutores sociales, sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión invita al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos para seguir plenamente estas recomendaciones.

Representante gubernamental (Ministro de Trabajo y Promoción de Empleo) - Agradecemos a esta comisión por las recomendaciones propuestas y reiteramos la disposición del Perú para fortalecer el diálogo social con los interlocutores sociales para reinstalar el CNTPE en el más pronto plazo. Estamos completamente seguros de que las centrales sindicales y los gremios empresariales, actores que son parte importante de este consejo tripartito, serán nuestros principales aliados para lograr este objetivo.

Asimismo, manifestamos nuestra plena convicción de que a través de un especialista de la Oficina de la OIT para los países andinos, con sede en Lima, se podrá realizar el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones propuestas por la Comisión.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (ratificación: 1949)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

1. ***La Comisión espera que la investigación concluya en un futuro muy próximo y pide al Gobierno que facilite información sobre las conclusiones que se alcancen en relación con las alegaciones mencionadas.***

La investigación sobre las operaciones policiales encubiertas están en curso y, por lo tanto, no sería apropiado que el Gobierno hiciera más comentarios en este momento. La investigación publicará su informe provisional para el tramo 1, las tres primeras series de audiencias de pruebas, el 29 de junio de 2023. Los detalles completos del enfoque y los planes de la Investigación, incluidos los resúmenes de las audiencias de pruebas y un calendario de sus hitos, se pueden encontrar en su [sitio web](#).

2. ***Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas. La Comisión confía en que estos trabajos se concluyan sin más demora y que el Gobierno facilite información al respecto en su próxima memoria.***

El Gobierno está finalizando su examen de las recomendaciones de Sir Ken Knight sobre la votación electrónica para las votaciones relativas a las acciones colectivas y responderá a su debido tiempo. No podemos proporcionar más detalles a la Comisión en este momento, antes de que se complete nuestro examen y nuestra respuesta.

3. ***La Comisión insta al Gobierno a que revise sin más demora el artículo 3 de la Ley de Sindicatos junto con los interlocutores sociales para garantizar que no se requiera el apoyo del 40 por ciento de todos los trabajadores a la votación de huelga en los servicios de educación y transporte.***

El Gobierno tiene previsto iniciar en breve la revisión de la Ley de Sindicatos. Esto incluirá la revisión de los umbrales de votación. La revisión de la Ley tendrá en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. Prevemos que esta revisión concluirá a tiempo para la próxima memoria del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a la OIT.

4. ***La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la comunicación de la identidad en la práctica, incluida la información sobre las quejas que se hayan presentado en relación con el manejo de esta información o su impacto en el ejercicio de acciones colectivas lícitas, así como cualquier información sobre la elaboración de listas negras de personas que participan en piquetes lícitos. Asimismo, solicita al Gobierno que facilite información sobre las restricciones adicionales previstas, si es que las hay.***

El Gobierno reitera la respuesta que dio el año pasado. El Gobierno tiene la intención de iniciar en breve la revisión de la Ley de Sindicatos, que prevemos concluirá a tiempo para la próxima memoria del Reino Unido a la OIT. La revisión de la Ley tendrá en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. Las preguntas formuladas por la Comisión se estudiarán en el marco de dicha revisión. El Gobierno quisiera subrayar que las listas negras son totalmente

inaceptables y no tienen cabida en las relaciones laborales modernas del Reino Unido. El Reglamento de 2010 sobre la Ley de Relaciones Laborales de 1999 (listas negras) prohíbe que una persona u organización elabore, venda o utilice una lista negra de miembros de sindicatos o de personas que hayan participado en actividades sindicales.

5. *La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones del Congreso de Sindicatos (TUC), así como información detallada sobre la reforma aplicada en lo que respecta a las nuevas competencias de investigación de la autoridad de certificación, las sanciones económicas que pueden imponerse, el importe de las sanciones que se han impuesto desde abril de 2022 y el límite máximo de la tasa introducida.*

Reformas de la Autoridad de Certificación: el Gobierno puso en marcha las reformas de la Autoridad de Certificación en abril de 2022. Estas reformas presentaban los tres aspectos siguientes:

Mayores competencias de investigación: hasta abril de 2022, la Autoridad de Certificación solo podía realizar investigaciones a raíz de una queja de un miembro del sindicato. A partir de abril de 2022, la Autoridad de Certificación dispone de más competencias de investigación en relación con los fondos políticos, las fusiones de sindicatos, las elecciones internas de dirigentes y el nombramiento o la no destitución de un cargo sindical de una persona que haya sido condenada por determinados delitos financieros. La Autoridad de Certificación tiene ahora potestad para nombrar a un inspector y solicitar documentos e información. También puede investigar sin que medie una queja formal, incluso en respuesta a información y preocupaciones planteadas por terceros.

Existen importantes salvaguardias. En virtud de la Ley de Sindicatos, la Autoridad de Certificación solo podrá solicitar la presentación de documentos cuando exista una buena razón para ello y solo podrá nombrar a un inspector cuando se haya cumplido una prueba superior; es decir, la Autoridad de Certificación debe tener motivos razonables para sospechar que un sindicato ha incumplido una obligación legal. Como autoridad pública, la Autoridad de Certificación está obligada a actuar razonablemente. Si las alegaciones de terceros son infundadas o vejatorias, el Gobierno no espera que la Autoridad de Certificación les dedique mucho tiempo. La Autoridad de Certificación también deberá dar al sindicato la oportunidad de presentar alegaciones antes de adoptar cualquier medida de ejecución.

Aunque el Gobierno espera que los sindicatos cooperen como algo natural con las investigaciones de la Autoridad de Certificación, si un sindicato considera que una solicitud de documentos no es razonable o que la Autoridad de Certificación está actuando de forma poco razonable, puede impugnar el proceso de investigación solicitando una revisión judicial. Alternativamente, en caso de que la Autoridad de Certificación tenga que hacer cumplir una solicitud de documentos, etc., la Autoridad de Certificación tendrá que demostrar al Tribunal que ha actuado razonablemente.

Sanciones económicas: En los casos en los que la Autoridad de Certificación tiene la facultad de emitir órdenes de ejecución, ahora puede imponer sanciones pecuniarias y sanciones pecuniarias condicionales. Los detalles de los importes de las sanciones pecuniarias se establecen en los reglamentos dentro de los límites máximo (20 000 libras esterlinas) y mínimo (200 libras esterlinas) establecidos en la ley.

La normativa divide las obligaciones legales impuestas a los sindicatos en tres grandes grupos, según la importancia de la obligación, y establece la sanción económica máxima que puede imponerse para cada grupo. La sanción económica mínima para todos los grupos es de

200 libras. La Autoridad de Certificación puede fijar la sanción en cualquier lugar dentro de estos rangos, dependiendo de las circunstancias.

Las sanciones económicas de «nivel 1» se refieren a las obligaciones relativas a la financiación política, la gestión de fondos políticos, el correcto desarrollo de las elecciones sindicales y consideraciones de decoro personal (por ejemplo, asegurarse de que nadie que tenga antecedentes penales ocupe un alto cargo sindical). La sanción económica máxima para el nivel 1 está fijada en 20 000 libras esterlinas.

Las sanciones económicas de «nivel 2» se refieren a la obligación de mantener actualizado el registro de afiliados de un sindicato. La sanción económica máxima para el nivel 2 es de 10 000 libras esterlinas.

Las sanciones económicas de «nivel 3» se refieren a la obligación de los sindicatos de atender la solicitud de acceso a los registros contables por parte de un afiliado, de facilitar los datos necesarios en su declaración anual a la Autoridad de Certificación o de cumplir los requisitos de investigación. La sanción económica máxima para el nivel 3 se fija en 5 000 libras esterlinas.

Para cada grupo, la normativa reduce a la mitad la sanción máxima para los sindicatos con menos de 100 000 afiliados. Si se impone una sanción económica a un individuo (por ejemplo, por incumplir los requisitos de investigación), la sanción máxima se fija en 1 000 libras esterlinas.

Una organización puede recurrir una decisión de ejecución de la Autoridad de Certificación ante el Tribunal de Apelación de Empleo. La Ley de Sindicatos de 2016 también proporciona una mayor supervisión judicial de las decisiones de la Autoridad de Certificación, al permitir apelaciones sobre cuestiones de hecho y de derecho y, fundamentalmente, sobre la razonabilidad de cualquier sanción económica impuesta.

La Autoridad de Certificación ha confirmado que, en el momento de redactar el presente informe, no se han emitido sanciones económicas en virtud de sus nuevas competencias de ejecución.

Tasa: la introducción de una tasa equiparará a la Autoridad de Certificación con otros reguladores, como el regulador de pensiones y el Groceries Code Adjudicator. El Gobierno ha tomado medidas para garantizar que la tasa sea justa y asequible. Esto incluye disposiciones para eximir totalmente de la tasa a las organizaciones con ingresos más bajos y garantizar que ninguna organización pague más del 2,5 por ciento de sus ingresos. Al implantar la cotización, el Gobierno decidió que también seguirá financiando los costes variables de la Autoridad de Certificación, garantizando que la cotización sea estable. Esto ayudará a los sindicatos a la hora de presupuestar la tasa, ya que evitará grandes aumentos inesperados.

La normativa sobre tasas establece que una organización tiene la obligación de pagar la tasa en cuanto reciba una notificación de la Autoridad de Certificación. Establece cuándo puede emitirse la notificación de cada año, a partir de cuándo puede considerarse que una nueva organización entra en el ámbito de aplicación para ser gravada, y la información que la Autoridad de Certificación debe incluir en la notificación.

Determina los gastos que la Autoridad de Certificación puede recuperar por la tasa. Se excluye el coste de cualquier inspector externo o asesoramiento jurídico externo (por lo que seguirá siendo financiado por el Gobierno). Para calcular la tasa pueden tenerse en cuenta tanto los gastos previstos como los reales, siempre que correspondan al ejercicio al que se refiere la tasa.

Los reglamentos establecen las normas dentro de las cuales la Autoridad de Certificación debe fijar los importes específicos de la tasa. El Reglamento dispone lo siguiente:

- La Autoridad de Certificación debe procurar que el importe total recaudado en un periodo de tres años no supere los gastos reales.
- Debe procurar que el importe total recaudado por categoría de organización (sindicato federado, sindicato no federado, asociación de empleadores federada, asociación de empleadores no federada) refleje ampliamente el coste de las funciones que utiliza cada categoría. Esto se debe a que las funciones de la Autoridad de Certificación se centran en diferentes categorías de organizaciones (por ejemplo, actualmente las investigaciones solo se llevan a cabo en sindicatos no federados, mientras que la administración de las declaraciones anuales abarca a todas las organizaciones). En la práctica, la Autoridad de Certificación podrá combinar categorías si en líneas generales utilizan las mismas funciones.
- Para cada categoría de organización, la normativa estipula que la Autoridad de Certificación debe tratar de establecer organizaciones exentas de la tasa y, a continuación, dos niveles de tasa. De este modo, la Autoridad de Certificación establecerá tres tramos de renta para cada categoría (o combinación de categorías): organizaciones con rentas más bajas que están exentas de la tasa, organizaciones que pagarán un nivel de tasa y organizaciones con rentas más altas que pagarán un nivel de tasa más elevado. Existe otro tramo de ingresos para los sindicatos, a fin de tener en cuenta los servicios adicionales prestados por la Autoridad de Certificación en su reglamento. Los detalles sobre cómo debe calcular la cotización la Autoridad de Certificación, figuran en el Reglamento Sindical (Cotización pagadera a la Autoridad de Certificación) de 2022.
- Ninguna organización puede pagar más del 2,5 por ciento de sus ingresos.

Corresponde a la Autoridad de Certificación, regulador de los sindicatos y las asociaciones empresariales, fijar los importes de la tasa y los tramos de ingresos en el marco de la normativa sobre tasas de la Autoridad de Certificación.

Recientemente, la Autoridad de Certificación ha publicado un anuncio de cotización relativo al primer periodo de cotización, que va del 1.º de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023. En ese periodo, los gastos subvencionables de la Autoridad de Certificación ascendieron a 656 672 libras esterlinas. La notificación establece los importes pagaderos de la siguiente manera:

- Todos los sindicatos, sindicatos federados y asociaciones de empleadores con unos ingresos anuales inferiores a 81 574 libras esterlinas, están exentos del pago de la tasa.
- Todas las organizaciones con ingresos superiores a 81 574 libras esterlinas, deberán pagar la cotización básica de 2 039 35 libras esterlinas.
- Todos los sindicatos (excepto los tres sindicatos federados) con unos ingresos superiores a 191 019 libras esterlinas también estarán sujetos a la cotización adicional de 2 736 13 libras esterlinas por organización, lo que significa que los sindicatos sujetos a las cotizaciones básica y adicional pagarán un total de 4 775 48 libras esterlinas.
- Las asociaciones de empleadores y los sindicatos federados con ingresos superiores a 151 657 libras esterlinas y los sindicatos con ingresos superiores a 261 103 libras esterlinas también deberán abonar la cotización complementaria de 1 752 08 libras esterlinas. Esto significa que los sindicatos que paguen las cotizaciones básica, adicional y reforzada deberán abonar un total de 6 527 56 libras esterlinas. Las asociaciones de empleadores y los sindicatos federados que paguen la cotización básica y la cotización reforzada deberán abonar un total de 3 791 43 libras esterlinas.

Discusión por la Comisión

Presidente - El tercer y último caso de nuestro orden del día de hoy es el Reino Unido sobre el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Tenemos más de 17 delegados inscritos para hacer uso de la palabra, por lo que la reducción del tiempo de 5 a 3 minutos se aplicará a los delegados en cuestión. Invito al representante gubernamental del Reino Unido a que haga uso de la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Su Majestad, me complace presentar a la Comisión la respuesta formal del Reino Unido relativa al Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Permítanme comenzar reiterando el compromiso del Reino Unido con este proceso. Quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por su cuidadoso examen de nuestra legislación en lo que tiene que ver con el Convenio. Como nación comprometida con la defensa y el impulso de las normas internacionales del trabajo, tanto a escala nacional como mundial, el Reino Unido valora enormemente el papel de la OIT. Recientemente, por ejemplo, hemos sido avanzadilla en la negociación y ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a trabajar sin sufrir violencia y acoso. Proteger y mejorar los derechos de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo a las empresas para que crezcan y equilibrando los intereses del público en general, es una prioridad clave para este Gobierno. Intentamos encontrar el equilibrio adecuado entre los derechos de los trabajadores y los sindicatos, por un lado, y los derechos de los empleadores y los ciudadanos, por otro. Se trata de un principio bien entendido y acorde con los convenios internacionales.

El Reino Unido confía en que las reformas equilibradas de la Ley de Sindicatos de 2016 estén en consonancia con nuestras obligaciones internacionales en materia de derechos sindicales. En concreto, nuestra introducción de umbrales de votación, que exigen al menos un 40 por ciento de apoyo a la huelga en servicios públicos importantes, afronta el hecho de que las acciones de protesta afectan a un gran número de ciudadanos que no tienen voz en una votación de huelga y no están relacionados con el conflicto laboral en cuestión. El Reino Unido intenta equilibrar los derechos de las personas que emprenden acciones de protesta y los de quienes se ven afectados por ellas. La Ley de Sindicatos pretende modernizar las relaciones laborales al tiempo que promueve un enfoque más eficaz y colaborativo para resolver los conflictos del trabajo.

Al tener amplias consecuencias para los ciudadanos las acciones de protesta cuando afectan negativamente a los servicios públicos, la Ley de Sindicatos establece que las huelgas en determinados «servicios públicos importantes» requieren el apoyo de al menos el 40 por ciento de los votantes, con un requisito de participación del 50 por ciento en las votaciones. De este modo se garantiza que la huelga tenga la legitimidad democrática necesaria y cuente con el apoyo claro de los afiliados.

La Ley de Sindicatos ni pretende impedir ni impide las acciones sindicales de protesta. Más bien garantiza que haya un nivel razonable de participación y apoyo en beneficio de los sindicalistas, los empleadores y el público. Acogemos con satisfacción la oportunidad de abordar las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión de Expertos, y procedemos a hacerlo por orden:

En primer lugar, la Comisión de Expertos dio seguimiento a su petición anterior de que el Gobierno comentara las alegaciones relativas a la vigilancia policial de los sindicatos. La investigación sobre operaciones policiales encubiertas está en curso, por lo que no sería

apropiado que el Gobierno hiciera más comentarios en este momento. El informe provisional correspondiente al tramo 1 de la investigación se publicará a finales de este mes, el 29 de junio de 2023.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos había pedido antes una actualización de las medidas adoptadas para facilitar la votación electrónica. El Reino Unido ha manifestado que, en principio, está de acuerdo con el concepto de votación electrónica, pero que le preocupan algunos aspectos prácticos. Tenemos que estar seguros de que cualquier método de votación electrónica garantice que las personas con derecho a voto tienen la oportunidad de emitirlo; que los votos emitidos sean secretos y seguros, y que se minimice cualquier riesgo de intimidación, injusticia o mala práctica. El Reino Unido ha puesto en marcha un examen independiente del voto electrónico para las votaciones sobre acciones de protesta. Consultamos a un grupo de expertos y celebramos una mesa redonda con los sindicatos tras la revisión el 23 de enero de 2020, recabando sus opiniones acerca de las recomendaciones de una revisión independiente. El Reino Unido está ahora finalizando su examen de dichas recomendaciones y responderá a su debido tiempo. Lamento, por tanto, que en este momento no pueda ofrecer más detalles al Comité.

En tercer lugar, puedo confirmar que el Reino Unido tiene la intención de iniciar en breve una revisión de la Ley de Sindicatos. En ella se incluirá la revisión de los umbrales de votación. En la revisión de la Ley habrá consultas con los interlocutores sociales. Prevemos que la revisión concluya a tiempo para la próxima memoria del Reino Unido a la OIT.

En cuarto lugar, me gustaría subrayar que el Reino Unido tiene la firme opinión de que las listas negras son completamente inaceptables y no tienen cabida en las relaciones laborales modernas. La normativa de 2010 sobre listas negras prohíbe que una persona u organización elabore, venda o utilice una lista negra de afiliados de sindicatos o de personas que hayan participado en actividades sindicales. La revisión de la Ley de Sindicatos incluirá en breve una revisión de los requisitos para hacer piquetes. Puedo confirmar que las preguntas formuladas por la Comisión de Expertos se incorporarán como parte de esa revisión, que prevemos concluirá a tiempo para la próxima memoria del Reino Unido a la OIT.

Y, por último, en abril de 2022, el Reino Unido aplicó reformas a la función de la Autoridad de Certificación, que es el regulador de los sindicatos y las asociaciones de empleadores. Las reformas prevén la actualización de competencias de investigación y cumplimiento en consonancia con autoridades reguladoras similares. Las reformas también introdujeron una tasa parcial para velar por que los contribuyentes no paguen toda la factura de la regulación de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores. Confiamos en que con estas reformas se cumplan nuestras obligaciones internacionales, y somos conscientes de que existen algunos detalles complejos y técnicos, por lo que recientemente hemos facilitado información detallada a la Comisión de Expertos.

Para concluir, el Reino Unido está convencido de que las disposiciones de la Ley de Sindicatos buscan alcanzar un enfoque equilibrado y son razonables y proporcionadas. La Ley establece un justo equilibrio entre los derechos de los sindicatos y sus responsabilidades y moderniza el derecho sindical en beneficio de todos. Esperamos con interés escuchar durante esta sesión las opiniones de los demás Gobiernos y de las delegaciones de los trabajadores y de los empleadores del Reino Unido, así como de otros representantes de los empleadores y de los trabajadores. Concluyo aquí mis observaciones preliminares.

Miembros trabajadores - En este 75.º aniversario del Convenio, cabe señalar que el Reino Unido fue el primer Estado Miembro de la OIT en ratificar el Convenio y que la última vez que nuestra comisión examinó su aplicación por parte del Reino Unido fue en 2016.

Desde entonces no se ha registrado ninguna mejora significativa, sino que, al contrario, se ha producido un agudo declive, lo que suscita serias preocupaciones. Aunque el Gobierno ha facilitado alguna información a Comisión de Expertos sobre las competencias de investigación encubierta de la policía y detalles de las auditorías e investigaciones en curso, no ha hecho comentarios sobre las alegaciones específicas del TUC en relación con la vigilancia policial de sindicatos y sindicalistas. Como demuestran los propios registros de la Policía Metropolitana, el Reino Unido tiene un largo historial de vigilancia encubierta de los sindicatos y, solo por esta razón, el Gobierno debe abordar de lleno las preocupaciones del TUC.

En cuanto a la votación electrónica para las acciones sindicales, lamentamos que no se haya avanzado desde la última vez que debatimos este tema en 2016. Los sindicatos tienen prohibido utilizar medios distintos del voto por correo, como el voto en el lugar de trabajo o el voto electrónico. Esto ocurre a pesar de que los sindicatos utilizan cada vez más la tecnología de votación electrónica para votaciones indicativas, por ejemplo, sobre reclamaciones salariales. Seis años después de un examen sobre el voto electrónico que recomendó como primer paso pruebas piloto, no ha habido ninguna respuesta formal a ese examen.

El hecho de que se exija a los sindicatos un preaviso de siete días para la votación y luego dediquen tiempo a realizar una votación por correo da un montón de tiempo a los empleadores para tomar medidas que reduzcan el impacto de la acción sindical, y entendemos que los ministros están proponiendo ahora más requisitos de procedimiento que dificultarían aún más la capacidad de los sindicatos para que su acción sindical sea efectiva. ¿Es concebible que en 2023 los sindicatos solo tengan la opción de votar por correo?

Pasando a la Ley de Sindicatos, lamentamos profundamente que el Gobierno no haya revisado el artículo 3 de la Ley para garantizar que no se exija el apoyo del 40 por ciento de todos los trabajadores para una votación de huelga en los servicios de educación y transporte que son, por supuesto, sectores no esenciales en el sentido estricto del término. El Gobierno no solo ha ignorado a la Comisión de Expertos, sino que los ministros han manifestado su intención de elevar el umbral del 40 al 50 por ciento y extenderlo a todos los sectores.

En relación con los piquetes, de nuevo el Gobierno no ha facilitado la información solicitada por la Comisión de Expertos. Los requisitos relativos a los piquetes establecidos en la Ley de Sindicatos son discriminatorios, al imponer a los sindicatos obligaciones a las que no se enfrentan otras organizaciones. Por ejemplo, revelar a la policía la identidad y los datos de contacto de los activistas, lo que puede exponerlos a entrar en listas negras. Dado el historial de listas negras en el Reino Unido, eso sigue siendo un riesgo importante y también nos preocupan los planes expresados por los ministros de imponer nuevas restricciones a los piquetes limitando su número a seis en puntos de «infraestructura nacional crítica». Todo ello en un momento en que se han añadido restricciones legales al derecho de protesta. Estas restricciones a la libertad de expresión, reunión y asociación son, cuando menos, excesivas.

Con respecto a las competencias de la Autoridad de Certificación, que se encarga de las funciones de sindicatos y asociaciones de empleadores recogidas en las normas, de nuevo el Gobierno no ha examinado con los interlocutores sociales el impacto de estas disposiciones, tal y como pidieron la Comisión de Expertos. No solo no se llevó a cabo el examen con los interlocutores sociales en 2021, sino que se otorgaron nuevas competencias a la Autoridad de Certificación. Estas nuevas competencias podrían acabar provocando que los sindicatos se vean obligados a responder a las quejas planteadas por empleadores o grupos en campaña hostiles, especialmente durante los conflictos laborales. Las nuevas competencias de investigación también permitirán a la Autoridad de Certificación pedir, basándose en lo más nimio, documentos con información sensible.

La protección de los afiliados de sindicatos que emprenden acciones colectivas legales solo se extiende a 12 semanas, y no se garantiza su reincorporación ni se prohíbe contratar a sustitutos. A pesar de la petición explícita de la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha revisado los artículos 8 y 9 de la Ley de Sindicatos. Para hurgar más en la herida, el año pasado el Gobierno aprobó una ley que permite a las empresas de colocación proporcionar trabajadores de agencias de empleo para sustituir a los trabajadores en huelga en sectores no esenciales, volviendo a una práctica que llevaba prohibida desde 1973.

Cabe señalar que tanto las empresas de agencia de colocación como los sindicatos se opusieron a este cambio. Sencillamente, no hay ninguna razón que justifique derogar la prohibición de utilizar trabajadores de agencias como rompehuelgas. Permitirlo no podría tener otro propósito que debilitar e impedir que los trabajadores ejerzan su derecho a medidas de fuerza. También haría mucho más difícil que las partes en conflicto resolvieran sus diferencias y crearía entre los trabajadores un resentimiento que perduraría mucho después de que el conflicto hubiera terminado. Además, pondría a los trabajadores cedidos por la agencia en una situación difícil, si no imposible.

Por si no bastara con las restricciones actuales, en las cámaras del Parlamento se está debatiendo actualmente un proyecto de ley que exige servicios mínimos en determinados sectores. Este proyecto de ley de servicios mínimos contempla la misma lista que la Ley de Sindicatos correspondiente a los servicios públicos importantes. Esta legislación otorga al Secretario de Estado facultades ilimitadas para determinar cuál debe ser el nivel mínimo de servicios en estos sectores y, por lo tanto, las circunstancias y la medida en las que los trabajadores de los mismos pueden ejercer su derecho de huelga. Si esta tiene lugar, el empleador podrá reclamar que los trabajadores rindan y emitir órdenes de «vuelta al trabajo». La legislación también eliminaría una importante protección para cada trabajador, exponiéndolo al riesgo de despido y de ser víctima de hostigamiento.

También se exigirá a los sindicatos que tomen medidas razonables para garantizar que los trabajadores acaten el aviso de ponerse a trabajar. Esto significa que se exigirá a los sindicatos que tomen medidas de socavamiento de sus propias acciones, no digamos ya en sectores como el ferrocarril, donde las funciones de servicio de la mayoría de los trabajadores conllevan ciertos elementos críticos de seguridad que dependen de un estrecho trabajo en equipo con sus compañeros. Obligar al personal a cruzar las líneas de piquetes so pena de despido conlleva mayores riesgos, porque una plantilla que depende de la cooperación para trabajar con seguridad podría desmoralizarse y dividirse.

Por último, también señalamos las graves preocupaciones del TUC respecto de la insuficiencia de los mecanismos de compensación vigentes para los trabajadores de prisiones y la negativa de empresas de la hostelería y otros sectores a permitir el acceso de sindicatos, lo que socava el derecho de sindicación en virtud del Convenio.

Instamos al Gobierno a que detenga la adopción de nuevas medidas legislativas antisindicales y a que emprenda de inmediato la revisión exhaustiva de su legislación, con el apoyo técnico de la OIT, para asegurar el pleno cumplimiento del derecho de libertad sindical y el derecho de sindicación previstos en el Convenio. Como he dicho antes, el primer país en ratificar este convenio fue el Reino Unido, por lo que saludaríamos un comportamiento ejemplar por su parte.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan el Convenio, que, como sabemos, es uno de los diez convenios fundamentales.

El Reino Unido, como acabamos de oír, fue el primero en ratificar el Convenio en 1949. Observamos que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado 21 observaciones desde 1989. Hoy es la décima vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno del Reino Unido. La última vez fue en 2016. Desde el último examen de la Comisión, el Gobierno del Reino Unido ha experimentado varios cambios de liderazgo, algo que no siempre favorece la estabilidad del sistema. No obstante, el Reino Unido dispone de marcos adecuados y enraizados desde hace tiempo que permiten gestionar las materias de las que trata el Convenio. Hay varias cuestiones técnicas relacionadas con este caso.

En su Informe de 2023, la Comisión de Expertos reiteró su petición previa al Gobierno de revisar con los interlocutores sociales el artículo 3 de la Ley de Sindicatos para garantizar que el requisito del 40 por ciento del apoyo de los trabajadores para votar una huelga no se aplicara a los sectores de la educación y el transporte. Tomamos nota de que el Gobierno había proporcionado información por escrito al efecto de que la Ley, incluidos los umbrales de votación, se revisará con los interlocutores sociales en el futuro. Instamos al Gobierno a completar este trabajo sin demora.

Del mismo modo, instamos al Gobierno a completar la aplicación de las recomendaciones que se derivan del examen del voto electrónico realizado en 2017. Mientras que, según el Gobierno, hubo mesas redondas para consultar con expertos y con sindicatos sobre las recomendaciones, por lo demás hay pocos avances claros. El Gobierno ha indicado que se proporcionarán detalles tras la finalización de su examen de las recomendaciones. Esto debería ocurrir sin más demora.

El año pasado, la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre la práctica de comunicar a la policía la identidad de los activistas; los detalles en relación con las quejas sobre el manejo de esa información o su impacto en las acciones colectivas legales, y la inclusión de personas en listas negras por haber participado en piquetes de huelga legales. Los miembros empleadores toman nota de la indicación del Gobierno de que en el futuro se revisará la Ley de Sindicatos, incluidas las disposiciones sobre los requisitos para la formación de piquetes, y el Gobierno tendrá en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores se hacen eco de esta petición y solicitan que el Gobierno proporcione información sobre las alegaciones del TUC acerca de los avances en esta revisión y si es o no cierto que hay restricciones adicionales previstas.

A un nivel más general, permítanme ser muy claro sobre el artículo 3 del Convenio:

«Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y 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.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

Este es el elemento más importante del Convenio y es el que sustenta todos los derechos que emanan de él. Sin embargo, en cuanto al resto de las observaciones, en la medida en que afectan o se refieren al derecho de huelga, recordamos que los empleadores y muchos Gobiernos, incluidos los que están en el Consejo de Administración, han declarado en numerosas ocasiones que el derecho de huelga no está regulado en el Convenio ni forma parte de las obligaciones derivadas de él. Siendo así, nos limitaríamos a señalar que el Gobierno no está realmente obligado a adoptar medidas pedidas por la Comisión de Expertos que no estén respaldadas por las disposiciones de los convenios que ha ratificado. Dicho esto, no hay nada de malo en que el Gobierno revise sus propias políticas sobre tales

cuestiones, pero cualquier trabajo de este tipo debería llevarse a cabo a través del diálogo social con los interlocutores sociales.

Miembro empleador, Reino Unido - Los empleadores del Reino Unido señalan las múltiples y diversas cuestiones que han sido planteadas en este caso tanto por la Comisión de Expertos como por los miembros trabajadores. A diferencia de muchos casos tratados en la Comisión, este parece constituir un esfuerzo por animar a la Comisión a extraer conclusiones generales sobre la práctica de la libertad sindical en el Reino Unido basándose en un amplio abanico de observaciones y no en una queja específica. Sin ser una crítica, esto hace más compleja la labor de la Comisión y plantea la perspectiva de que el mecanismo de control sea llevado a múltiples ámbitos en los que el panorama puede variar.

Teniendo presente esta advertencia, queremos hacer las siguientes observaciones. Comencemos por lo obvio. Desde hace más de ciento cincuenta años el Reino Unido reconoce la legalidad de los sindicatos y, como ya se ha señalado, el Reino Unido no tuvo ningún problema en ratificar el Convenio. El Reino Unido cuenta con un movimiento sindical fuerte y libre, y con marcos que permiten el cumplimiento de las cuestiones de que se ocupan los artículos del Convenio.

También observamos el creciente protagonismo de los sindicatos en nuestro debate nacional sobre el coste de la vida. Por lo tanto, la postura principal de los empleadores británicos es que no existe un problema fundamental con la aplicación del Convenio en el Reino Unido. Sin embargo, creemos que algunas especificidades del caso pueden tener justificación, y me referiré a ellas más tarde. Antes de hacerlo, deseamos recordar los debates de años anteriores sobre la cuestión de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al derecho de huelga en el contexto del Convenio. No es necesario repetirlos extensamente, sino que nos limitaremos a señalarlo:

- sigue sin haber consenso sobre si el Convenio incluye el derecho de huelga. La posición del Grupo de los Empleadores al respecto es bien conocida, y nos alineamos con la posición expresada hace un momento por el Vicepresidente empleador, en particular en relación con las conclusiones de esta comisión;
- apoyamos el consenso entre los interlocutores sociales, expresado en su declaración conjunta de febrero de 2015, en el sentido de que: «[l]os mandantes de la OIT reconocen el derecho de los trabajadores y de los empleadores a emprender acciones colectivas en apoyo de sus intereses laborales legítimos»;
- la posición mantenida por muchos miembros del Grupo Gubernamental ha sido que el derecho de huelga debe regularse a nivel nacional; estamos de acuerdo al respecto y observamos que la regulación a nivel nacional del derecho de huelga en el Reino Unido no ha impedido que el año pasado fuera el de mayor número de días de huelga de los últimos treinta años, y
- expresamos de nuevo nuestra preocupación por el hecho de que la Comisión de Expertos siga formulando observaciones sobre el derecho de huelga en el marco del Convenio e instamos a la Comisión de Expertos a que reflexione sobre la tensión que dichas observaciones siguen creando, dado que ha llevado al Consejo de Administración a estudiar un nuevo proceso de sometimiento de esta cuestión en virtud del artículo 37, 1) de la Constitución de la OIT para dejarla definitivamente zanjada.

La labor de la Comisión de la Conferencia constituye la cumbre del mecanismo de control de la OIT. Creemos que es de vital importancia que la Comisión de Expertos, los interlocutores

sociales y los Gobiernos continúen afirmando y tomando medidas para que esta función no sea sustituida mediante la remisión a la Corte Internacional de Justicia.

Llamamos la atención de la Comisión sobre los comentarios del (entonces) Vicepresidente empleador de esta comisión en el párrafo 20 del Informe General. Nos sumamos a esta opinión y subrayamos la importancia de no crear nuevas obligaciones que no estén reflejadas en el texto de los convenios. Consideramos que los elementos de este caso que conciernen a la existencia de umbrales para las votaciones de huelga y a la votación electrónica sobre acciones colectivas son cuestiones relacionadas con el derecho de huelga y prevemos que en la Comisión no se llegará a una conclusión al respecto en armonía con el Convenio.

Pero paso ahora a cuestiones más específicamente relacionadas con la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación tal como figura en el Convenio. Al igual que nuestro colega trabajador del Reino Unido, convenimos en que la regulación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores por parte de los Gobiernos debe ser equilibrada. Tomamos nota con interés de las cuestiones planteadas por el Grupo de los Trabajadores sobre la vigilancia de los sindicatos y su posible vinculación con reciente legislación en materia de protestas. Creemos que valdría la pena que el Gobierno del Reino Unido facilitara más información sobre estas cuestiones, por ejemplo que informara oportunamente de los resultados de cualquier examen.

Del mismo modo, varios puntos planteados en las observaciones de la Comisión de Expertos recogen la preocupación de que el quizás el Gobierno del Reino Unido se esté extralimitando al intentar regular asociaciones libres, en este caso de trabajadores, pero lo mismo podría decirse de las organizaciones de empleadores. Observamos la falta de progreso en las decisiones sobre el voto electrónico para las elecciones internas de los sindicatos y la preocupación suscitada por el alcance de las competencias otorgadas a la autoridad de certificación. En ambos casos sería mejor que hubiera más debate entre los interlocutores sociales a nivel nacional, y que el Gobierno del Reino Unido presentara informes a los órganos de control de la OIT. En uno y otro no necesariamente estamos de acuerdo con la posición de nuestros colegas trabajadores del Reino Unido, pero ofrecen base suficiente para celebrar debates entre los interlocutores sociales nacionales, y estos no han sido muy intensos. El Gobierno del Reino Unido debería rectificar al respecto.

Hay otros ejemplos de esta ausencia de consultas. El Vicepresidente trabajador mencionó uno de ellos. En el verano del año pasado, el Gobierno del Reino Unido levantó la prohibición de que los trabajadores cedidos por agencias sustituyeran a trabajadores en huelga sin consultar al sindicato correspondiente o a los organismos de empleadores del sector. Esta decisión tuvo lugar a pesar de que la legislación nacional exige que tengan lugar consultas, por lo que ahora está impugnada ante un tribunal del Reino Unido. El fallo al respecto está pendiente.

El Vicepresidente trabajador también mencionó algunas otras cuestiones no incluidas en las observaciones de la Comisión de Expertos. Ya me he referido a una que puede surgir, la de los trabajadores cedidos por agencias y las huelgas. La otra cuestión importante es el actual proyecto de ley de servicios mínimos. Observamos que se trata de legislación prospectiva y que aún está en trámite parlamentario. No sería apropiado posicionarse sobre ella en este momento ni sobre su interacción, de haberla, con el Convenio.

En general, Presidente, seguimos opinando que el Convenio, tal como lo redactaron los mandantes de la OIT, se aplica correctamente en el Reino Unido. Su aplicación varía legítimamente según los países. El Grupo de los Empleadores acepta que el Grupo de los Trabajadores haya planteado algunas cuestiones legítimas en torno a las consultas con los

interlocutores sociales y sin duda nosotros, como empleadores del Reino Unido, lo aceptamos, y también que la regulación y el funcionamiento del sistema en el Reino Unido merecen un mayor debate interno y la presentación de memorias a la Comisión. Aunque no compartimos necesariamente el punto de partida de los trabajadores sobre cada una de las cuestiones planteadas, hay margen para un rico debate y para que el Gobierno del Reino Unido facilite más información a los órganos de control de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido - Lamentablemente, está claro que el Gobierno del Reino Unido ve a los sindicatos como un problema, no como socios. Esto no tiene por qué ser así: durante la pandemia, el Gobierno trabajó con las organizaciones de trabajadores y empleadores para crear el plan de licencias sin sueldo, que evitó un desastre de desempleo. Pero cuando pasó, volvieron al lenguaje hostil y a la negativa a consultar. Adoptan una legislación opresiva, además de tener las leyes sindicales más restrictivas de Europa occidental, que trata de socavar el derecho fundamental a la huelga, interfiere en la independencia sindical y no hacen nada para promover un clima en el que pueda florecer el derecho de sindicación. Pero, aquí reunidos en una comisión tripartita en la OIT, nos gustaría recordar al Gobierno que somos interlocutores sociales, no un problema social.

Las huelgas se encontraban en mínimos históricos cuando pasó a promulgarse la Ley Sindical de 2016 y el Reino Unido figuraba muy por debajo de la media de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos en días perdidos por huelgas. Esa ley se adoptó para poner remedio a un problema que no existía. La revisión de la Ley Sindical prometida por el Gobierno nos coge de sorpresa, pues nos enterábamos de ella por la información enviada a la Comisión. Llega justo cuando el Gobierno está intentando sacar adelante, para restringir el derecho de huelga de los trabajadores británicos, otro proyecto de ley en el que no hubo ninguna consulta formal con los interlocutores sociales. ¿Qué esperanza tenemos, en este contexto, de que cualquier revisión tenga lugar de buena fe y con un compromiso significativo con las organizaciones de trabajadores y empleadores?

Desde 2016, la Comisión de Expertos ha pedido reiteradamente al Gobierno que se comprometa con los interlocutores sociales a eliminar en el transporte y la educación los umbrales de votación que fijó la Ley de Sindicatos y que exigen un apoyo del 40 por ciento de todas las personas con derecho a voto en un lugar de trabajo para que una huelga sea legal. Ello se hizo sin ningún debate. Al contrario, los ministros sugirieron que tal vez estudiaran elevar el umbral mínimo del 40 al 50 por ciento.

Las directrices de la OIT sobre la interpretación del derecho de huelga son claras: no debería restringirse a los servicios no esenciales. Pero el Gobierno no las ve claras. El año pasado, el Secretario de Estado de Comercio anunció en el Parlamento que sus propuestas de niveles mínimos de servicio eran coherentes con las normas de la OIT. Pero los planes no encajan nada con las decisiones del Comité de Libertad Sindical sobre dichos niveles y los ministros ignoran que en el Reino Unido el contexto es el de un entorno altamente restrictivo. Prevén que los ministros determinen exactamente cuáles serán los servicios mínimos, una asunción centralizada de competencias que choca claramente contra todas las orientaciones del Comité de Libertad Sindical. En su empeño por no celebrar conversaciones formales con los sindicatos, han hecho inevitable la imposibilidad de que su nueva legislación supere la prueba de la conformidad con las decisiones del Comité de Libertad Sindical, así que en un próximo futuro esperamos presentar una queja. Y si el Gobierno viera a los sindicatos como socios, y no como problema, sabría que los trabajadores ya toman medidas para evitar riesgos para la integridad física y la vida de las personas durante las huelgas. Ni las organizaciones de trabajadores ni las de empleadores fueron suficientemente consultadas antes, como dijo mi colega. El Gobierno levantó de pronto una prohibición de larga data contra la contratación de

trabajadores de agencia para sustituir a los huelguistas. Los sindicatos y la asociación de empleadores del sector de la contratación emitieron una declaración pública conjunta condenando el cambio legislativo por ser «contraproducente y poco práctico y [suponer] un riesgo para los trabajadores».

Los conflictos del trabajo en el Reino Unido se producen en un contexto de crisis del coste de la vida sin precedentes en las últimas décadas, con una inflación media superior al 10 por ciento desde marzo de 2022.

La acción sindical ha conseguido en todos los sectores de la economía aumentos salariales para los trabajadores que les han ayudado a sobrevivir a la crisis. Gracias a la negociación colectiva, los bomberos obtuvieron un aumento del 7 por ciento. Los conductores de camiones cisterna, del 13,5 por ciento. Los enfermeros y enfermeras recibirán una subida del 5 por ciento más una paga única de más de 1 500 libras. En una empresa de seguros, los trabajadores con salarios más bajos obtuvieron subidas del 10 por ciento, superiores a las de los mejor pagados, tras un acuerdo de los afiliados para dar prioridad a los más necesitados. Algunas de estas subidas se consiguieron con huelgas. Otras más se consiguieron solo porque las huelgas eran posibles. La alternativa es o que los trabajadores ejerzan su poder para aumentar su parte en la riqueza o la reciente afirmación del Banco de Inglaterra aconsejando a los trabajadores británicos que acepten que son más pobres.

Sabemos que el derecho de huelga de los trabajadores es crucial para que podamos negarnos a aceptar ser más pobres, cuando sabemos que en nuestro país se están registrando beneficios récord. Volviendo al proyecto de ley sobre niveles mínimos de servicios: en su desmedido afán por reducir el poder de los trabajadores de defender sus intereses, el Gobierno plantea abusar burdamente de la independencia sindical. Para tapar las evidentes lagunas de su ley, que no es viable y que el propio Gobierno reconoce que provocará más huelgas, en el proyecto se obliga a los sindicatos a tomar «medidas razonables» para garantizar que sus afiliados, incluso los que han votado democráticamente a favor de la huelga, vayan a trabajar. Si no lo hacen, la huelga se convertiría en ilegal, exponiéndose el sindicato a multas ruinosas: el año pasado el tope de la indemnización por daños y perjuicios se elevó a 1 millón de libras. Además, todos los participantes en la huelga quedarían jurídicamente desprotegidos, se les hubiera o no ordenado ir al trabajo.

En 2016 la Comisión pidió al Gobierno que revisara el aumento de las competencias de investigación de la Autoridad de Certificación, reguladora de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores, para garantizar su conformidad con el Convenio. Aunque demoraron su implantación varios años, no se han introducido cambios significativos. Y se volvió a hacer sin ninguna consulta formal con los interlocutores sociales antes de su adopción por sorpresa en 2021.

Podríamos utilizar el dicho de que el Gobierno está utilizando un mazo para partir una nuez, pero en este caso quizá sea más adecuado hablar de una apisonadora para partir una semilla de sésamo. El año pasado se presentaron 30 denuncias contra sindicatos, de las que solo se admitieron cuatro. Tal es la situación que el Gobierno pretende remediar iniciando un proceso que birlará a los sindicatos hasta más de 1 millón de libras del dinero de sus afiliados. Tememos que podría utilizarse deliberadamente para tener a los sindicatos sometidos a interminables y costosos procesos. Prometer, como hizo el Gobierno en su presentación a la Comisión, que si esto sucede de forma vejatoria podemos recurrir ante los tribunales (proceso que es largo y costoso) tal vez no sea tan tranquilizador como le parece al Gobierno. El Convenio es muy claro: tenemos derecho a elegir a nuestros representantes sin injerencias. Desde 1989 la ley dice que todos los secretarios generales, presidentes y cuadros ejecutivos

de los sindicatos deben serlo por elección; nada tenemos contra eso, pues somos organizaciones democráticas, aunque deberíamos tener derecho a redactar nuestros propios estatutos. Pero no se queda ahí, sino que dicta la forma en que debe tener lugar esa elección, a saber, por correo.

El panorama de la participación democrática es muy diferente 34 años después de que se redactara esa disposición. Según la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido, el 92 por ciento de la gente del país utiliza internet. Pero el servicio de correos no es, para muchos, rutina diaria, y para algunos plantea muchas dificultades. Cabe señalar que en 2022 tuvo lugar la elección efectiva del Primer Ministro del Reino Unido con los votos de los diputados del Partido Conservador emitidos electrónicamente. Someter a los sindicatos a controles más estrictos que al Primer Ministro mediante una prohibición arcaica a nuestro derecho de elegir libremente a nuestros representantes es inaceptable. Y, sin embargo, el Gobierno, refiriéndose al examen de 2017 de Sir Ken Knight de todas las formas de votación electrónica de los sindicatos, dice que «ya está finalizando su consideración de [las] recomendaciones».

Esto animaría un poco más si no hubieran utilizado casi la misma frase exacta que en una carta al TUC hace catorce meses. Dado que Sir Ken ya lleva seis años con el examen en sus manos, pedimos respetuosamente al Gobierno más urgencia en acabar sus consideraciones.

Lamentablemente, como señala la Comisión de Expertos, el Reino Unido tiene una larga y lamentable historia de vigilancia y listas negras de sindicalistas. Se está llevando a cabo una investigación, que saludamos, sobre la infiltración de policías espías en los sindicatos.

Teniendo todo esto presente, esperábamos contar con garantías legislativas de que no se volverían a producir estas injerencias. Pero cuando el Gobierno presentó el proyecto de ley sobre fuentes humanas encubiertas de servicios de inteligencia (conductas delictivas) (2021), se opuso a una enmienda que excluía específicamente a los sindicatos de sus principales disposiciones, a saber, que se puede autorizar a los agentes encubiertos de los servicios de seguridad a cometer delitos. También en vista de esto nos inquietan las estipulaciones de la Ley de Sindicatos en cuya virtud los coordinadores de piquetes deben entregar sus datos a la policía y la Autoridad de Certificación puede requerir documentos sensibles.

Considerar a los sindicatos un problema quizá explique por qué el Reino Unido no adopta «todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación», tal y como establece el Convenio. Aunque también observamos que el Comité de Libertad Sindical ha dicho que «los Gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo ... de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de las ventajas que pueden derivarse de la afiliación sindical», en la práctica en el Reino Unido no existen tales garantías. La paranoia sobre las intenciones de los sindicatos, quizá alentada por el tono faltón del Gobierno, ha dado lugar a que empresas de los sectores de la hostelería y el comercio minorista en línea tomen medidas extremas cuando saben que los sindicatos intentan hablar con los trabajadores y, como en un caso extravagante, se nieguen a dejar que los verdaderos representantes sindicales hablen con sus empleados, pero se ofrezcan a contratar a actores para que hagan de representantes sindicales y vean si a los trabajadores les interesan los sindicatos sin exponerlos realmente a la realidad.

Nos sentimos frustrados por haber tenido que volver a la Comisión para debatir cuestiones de larga data relacionadas no solo con el derecho de huelga, sino con principios básicos de la independencia de los interlocutores sociales.

Como dejan claro el Convenio y las orientaciones que lo acompañan, la función de un Gobierno es crear las condiciones necesarias para que los trabajadores y los empleadores formen organizaciones, entre otras cosas promoviendo las ventajas de hacerlo. Pero de ningún modo es su función elegir la forma que estas organizaciones decidan adoptar, ni puede tratar de controlarlas. Pero sí puede, y debe, entablar con ellas un diálogo social formal y estructurado, especialmente sobre cuestiones relacionadas con los convenios de la OIT, incluido el marco de relaciones del trabajo en el que operamos.

Por último, esperamos que el Gobierno del Reino Unido haya escuchado atentamente nuestros argumentos y acepte que tal vez haya cosas que podría hacer mejor si estuviera dispuesto a colaborar con sus interlocutores sociales, en lugar de maniobrar contra ellos, y a solicitar su asesoramiento, y el de la OIT, para respetar los lazos de sus compromisos internacionales.

Miembro trabajadora, Italia - La Comisión de Expertos ha compartido su preocupación por la falta de claridad sobre la aplicación de los niveles de servicios mínimos en el proyecto de ley de servicios mínimos. Esta ley impondría restricciones graves e inaceptables al derecho fundamental de un trabajador a emprender acciones sindicales para defender su salario y sus condiciones de trabajo. Permitiría a los ministros imponer, mediante reglamento, niveles mínimos de servicio en seis sectores.

Los trabajadores italianos creen que la negociación, la negociación sectorial y la cooperación social son siempre la mejor manera de resolver conflictos. En el marco de los sistemas de relaciones de trabajo del Reino Unido, la imposición de niveles de servicios mínimos agravaría y prolongaría los conflictos.

El Gobierno del Reino Unido ha declarado que el proyecto de ley de niveles de servicios mínimos pondrá la legislación nacional en línea con la de los demás países europeos. Quisiéramos refutarlo. A diferencia de los trabajadores del Reino Unido, los trabajadores italianos disfrutan de la protección de convenios colectivos sectoriales nacionales, que establecen normas mínimas sobre los derechos de los trabajadores para sectores de actividad enteros y cubren a más del 90 por ciento de la mano de obra de los sectores público y privado. Estos convenios se basan en la libertad de tomar medidas de huelga sin restricciones desproporcionadas.

De hecho, en Italia la Ley núm. 46 de 1990 la definición general del concepto de «servicio público esencial» se centra en la lista de derechos personales que deberían garantizarse indefectiblemente mediante la prestación de servicios públicos esenciales. Pero son los interlocutores sociales, a través de convenios colectivos, los que definen la lista de servicios mínimos durante la acción sindical. En caso de desacuerdo, un comité nacional e independiente examina y evalúa los incumplimientos de la disposición tras haber oído a los interlocutores sociales.

Tal como consagra el Convenio y se expone claramente en la recopilación de casos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, «en la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no solo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas».

Por tanto, instamos al Gobierno del Reino Unido a que derogue el proyecto de ley de servicios mínimos y cree un entorno en el que los interlocutores sociales puedan debatir y negociar los términos de la acción sindical en un clima exento de injerencias e intimidación.

Miembro trabajador, España - Hablo también en nombre de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB). El Reino Unido tiene algunas de las leyes antisindicales más duras

de Europa Occidental, y esto significa que los trabajadores y las trabajadoras británicas no pueden ejercer su legítimo derecho a la protesta en la forma que les serían propias. Y vemos cómo este Gobierno quiere cercenar aún más ese derecho y limitar la capacidad de acción de la representación de la clase trabajadora, que son sus sindicatos, de tal forma que esta comisión ha visto la necesidad de hacer numerosos requerimientos al ejecutivo del Reino Unido y sobre su Ley de Sindicatos.

Sonroja ver realidades como las listas negras que, por desgracia, hemos podido tratar en esta comisión en otras ocasiones. Listas negras como las de Guatemala; listas negras como las de Colombia, listas negras como la de Bielorrusia. Listas negras como las España de la dictadura que obligó a mi organización al exilio. Listas negras que ensucian lo que el Preámbulo del Convenio recuerda de la Declaración de Filadelfia y que dice —y cito— que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante».

En esta sede del tripartismo, de la negociación y del acuerdo, en la OIT, resulta difícil de comprender a un Gobierno que legisla de manera unilateral sobre cuestiones clave de las relaciones laborales, incluida la acción industrial, sin tener en cuenta las opiniones de las partes interesadas, evitando el diálogo social que tan excelentes resultados tiene, incluso cuando se trata de un convenio fundamental tan sagrado como el de la libertad sindical y la protección del ejercicio de ese derecho. Como bien ha expresado el Director General de la OIT sobre el caso del Reino Unido que aquí tratamos, «el diálogo social es especialmente importante durante la actual recesión económica». Exactamente la receta contraria es lo que hoy se evalúa aquí.

La forma es contenido. La manera en la que se impone expresa voluntad. Y si antes hablaba de los malos ejemplos, permítanme que hable de los buenos, de cómo en España hemos conseguido mediante el diálogo social tripartito revertir legislaciones perniciosas como las que también criminalizaron el derecho de huelga, y vuelvo a poner en valor las palabras del Director General, Sr. Houngho, para decir cómo en una concatenación de crisis como las que hemos vivido en mi país no solo hemos sobrevivido, sino que hemos avanzado. Negociando, con voluntad de los mandantes, trabajando de manera conjunta para garantizar el éxito y la justicia social.

La voluntad que vemos de limitar el derecho a la huelga y de debilitar los derechos de las personas que lo ejerzan pone en riesgo el Acuerdo de Comercio y Cooperación (TCA) entre Reino Unido y la Unión Europea, que exige el respeto a la libertad de asociación. El TCA obliga al Gobierno británico a cumplir sus obligaciones con la OIT y con el Consejo de Europa. En caso de no hacerlo, habría consecuencias muy negativas para las empresas y para los puestos de trabajo. Frente a los beneficios de la negociación, se opta en este caso por el vacío.

Sirva este caso en el que se cuestiona la vulneración de un convenio fundamental para animar al Gobierno británico a rectificar y apostar por el espíritu de la OIT en pro del avance, la paz y la justicia social que ellos mismos decidieron ratificar hace casi cien años.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - Permítanme comenzar señalando mi sincero agradecimiento por los ricos y diversos comentarios y presentaciones escritas en este caso. Mis comentarios serán breves y precisos. Este caso en el que está implicado el Reino Unido plantea una cuestión muy trillada: si el derecho de huelga está contenido en el texto o en el entendimiento del Convenio núm. 87. Deseamos reiterar la realidad de que el texto del Convenio no contiene ninguna norma, ni mención alguna, sobre el derecho de huelga. También deseamos señalar la realidad de que los redactores del Convenio contemplaron claramente usar una formulación sobre el derecho de huelga, y también que dichos redactores

tomaron la decisión inequívoca y meditada de omitir cualquier mención del derecho de huelga en el Convenio.

Como indica el informe aplicable de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948 «el proyecto de convenio [núm. 87] no trata más que de la libertad de asociación y no del derecho de huelga, problema que será examinado a propósito del punto VIII (conciliación y arbitraje) del orden del día de la Conferencia. En tales condiciones, nos parece preferible no hacer figurar una disposición al respecto en el proyecto de convenio sobre la libertad de asociación». Así pues, el texto y los antecedentes legislativos del Convenio son eminentemente claros: el Convenio no incluye, y de forma deliberada, el derecho de huelga porque, como el Grupo Gubernamental dio a conocer en su declaración de posición de marzo de 2015, «el alcance y las condiciones de este derecho están reglamentados a nivel nacional».

Constatamos nuestro acuerdo con el Grupo Gubernamental. Por lo tanto, también debemos recordar nuestro desacuerdo con las opiniones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y el derecho de huelga. Los Gobiernos nacionales pueden y deben determinar legítimamente su propio enfoque del derecho de huelga guiados libremente por sus necesidades y prioridades nacionales, y no estar obligados a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos. A nivel mundial, este derecho ni hace falta que sea ni debería ser prescriptivo, ya que los Gobiernos nacionales deberían, en consonancia con su autoridad soberana, elaborar una normativa que respete este derecho de la manera que mejor se adapte a sus contextos nacionales y dentro de los límites de la legislación y la práctica vigentes.

Miembro trabajador, Canadá - Intervengo hoy en nombre del grupo sindical de la Commonwealth, además de los sindicatos canadienses. El Convenio núm. 87 es de vital importancia para garantizar el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar y administrar sus asuntos internos sin injerencia de las autoridades públicas. A pesar de las garantías dadas por el Gobierno, nos sigue preocupando la posibilidad de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos contenida en la ampliación de las competencias de investigación de la Autoridad de Certificación.

Tales competencias se extenderán ahora a los fondos políticos, las fusiones de sindicatos, las elecciones internas de dirigentes y el nombramiento o la no destitución de un cargo sindical de una persona que haya sido condenada por determinados delitos económicos. Observamos que la Autoridad puede investigar sin que medie una solicitud o denuncia formales, incluso en respuesta a información solicitada y preocupaciones planteadas por terceros. Nos preocupa que esto brinde a grupos motivados por animadversión política hacia los sindicatos o determinados dirigentes sindicales la ocasión de acosar y obligar a los sindicatos a dedicar energía y recursos a responder a denuncias, sobre todo durante conflictos del trabajo legítimos. El inspector designado puede exigir la presentación de cualquier documento e información que considere que de algún modo pueda ser pertinente para el cumplimiento de una obligación por parte del sindicato.

También nos preocupa que la nueva tasa impuesta a los sindicatos para cubrir los gastos de la Autoridad cree incentivos perversos que promuevan la interferencia en asuntos internos de los sindicatos. Dado que la tasa está estructurada para cubrir los gastos de los funcionarios, el nivel y la tasa de aumento de los recursos disponibles para contratar personal, pagar remuneraciones y proporcionar alojamiento, equipos y otros medios están directamente vinculados con el número de investigaciones emprendidas. El Gobierno también permite la imposición sumaria de sanciones económicas de hasta 20 000 libras en caso de infracciones normativas. No hay criterios publicados sobre el nivel específico de las sanciones que se impondrán, dejándolo completamente a la discreción de la Autoridad.

Estos cambios se aplicaron en abril de 2022, sin previo aviso y con la mínima intervención de los interlocutores sociales. Pedimos al Gobierno del Reino Unido que se comprometa sin demora con los interlocutores sociales para abordar estas preocupaciones y garantizar que el Gobierno cumpla plenamente sus obligaciones en virtud del Convenio.

Miembro trabajador, Finlandia - Tengo el honor de hablar en nombre de los sindicatos nórdicos. Lamentablemente, las cuestiones que hoy examina esta comisión no son nada nuevo. El caso de que se ocupa el Informe de la Comisión de Expertos es continuación de la triste historia de la legislación antisindical, los obstáculos para una auténtica negociación colectiva, la excesiva regulación de las acciones sindicales e incluso la hostilidad de las autoridades hacia los sindicatos, la misma historia que hemos venido escuchando a lo largo de los años.

Muchos de los puntos planteados por la Comisión de Expertos merecen atención por sí mismos. Por ejemplo, recientemente el Gobierno ha aumentado la cuantía máxima de las multas que pueden imponerse a los sindicatos en relación con huelgas que se consideren ilegales de una manera que solo puede calificarse de excesiva. Las multas de hasta 1 millón de libras son más que capaces de generar un efecto intimidatorio e inhibir actividades sindicales legítimas.

Sin embargo, aquí me gustaría abordar específicamente un aspecto clave de la libertad de asociación, a saber, la consulta (o, como en este caso la ausencia de consulta) de los sindicatos.

Como ha subrayado el Comité de Libertad Sindical en múltiples ocasiones, los Estados no deben interferir en la libertad de asociación. La esencia misma de este derecho es que los interlocutores sociales puedan llevar a cabo libremente sus actividades. Lo que sí puede y debe ser fomentado por los Estados es el principio de consulta y cooperación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las más representativas de estas deberían ser ampliamente consultadas sobre cuestiones de interés recíproco, incluido todo lo relativo a la elaboración y aplicación de la legislación que les concierne.

Esto es algo a lo que estamos muy acostumbrados en los países nórdicos. Compartimos la experiencia común de que la auténtica confianza entre los interlocutores sociales y el Gobierno y un ambiente propicio para la negociación colectiva es algo a lo que se debe aspirar en lugar de desalentarlo. La consulta de verdad de los interlocutores sociales y el respeto mutuo entre todas las partes no supone una amenaza. Es una oportunidad.

Por lo tanto, estamos profundamente preocupados por las actuales circunstancias en el Reino Unido. El proyecto de ley sobre el derecho de la Unión Europea, retenido y que se promulgó sin el debido proceso de consulta, permite la supresión de la legislación secundaria derivada del derecho de la Unión Europea con escasa supervisión o influencia del Parlamento, no hablemos ya de consultas o compromisos directos con los interlocutores sociales. Una parte significativa de la legislación que ahora se pretende erradicar o reescribir brutalmente trata de asuntos que afectan a los sindicatos: la consulta y el reconocimiento de sindicatos en relación con los despidos colectivos y traspasos a empresas, por citar solo algunos.

Lo que nos parece más preocupante es que si estos planes se ponen en marcha sin atender las debidas consultas con los interlocutores sociales, tal barbaridad de reformas desembocará fácilmente en incompatibilidades con los convenios de la OIT. Instamos al Gobierno a que proceda con la máxima cautela y garantice que se sigan respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Miembro trabajador, Estados Unidos - En el Reino Unido, los sindicatos están obligados por ley a votar cuestiones clave como las elecciones de sus dirigentes y las acciones colectivas, y a hacerlo solo mediante voto por correo. Como señala el Informe de la Comisión de Expertos, esta restricción es claramente contraria al artículo 3 del Convenio, que garantiza el derecho de las organizaciones de trabajadores de «elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción». En nuestra moderna era digital no se justifica razonablemente mantener esta anticuada restricción sobre los procedimientos internos de votación de los sindicatos. El requisito del voto por correo también suprime la participación entre los trabajadores jóvenes o aquellos que simplemente se ausentan de casa por periodos prolongados. En un examen encargado por el Gobierno en 2017 se recomendó un programa piloto de votación electrónica, pero el Gobierno del Reino Unido aún no ha tomado ninguna medida a pesar de los reiterados llamamientos de la Comisión de Expertos.

También me gustaría abordar el goteo constante de comentarios antisindicales por parte de altos funcionarios de varios Gobiernos del Reino Unido en los últimos años. En respuesta al ejercicio por parte de los sindicatos del Reino Unido de su derecho legal a la huelga, varios ministros han comparado públicamente a los sindicatos con terroristas que «toman de rehén al país» o con gánsteres que mandan a sus afiliados a la huelga mediante «sobornos». Presidente, este tipo de retórica antisindical supone un envenenamiento del discurso social y socava el espíritu del Convenio.

El Gobierno de Sunak haría bien en acabar con los insultos personales y los ataques legislativos y en vez de eso tratar a los sindicatos del Reino Unido como lo que son, un interlocutor social esencial. En los Estados Unidos hemos comprobado de primera mano las ventajas de un enfoque diferente. La Administración Biden ha creado un grupo de trabajo formal para promover la organización de los trabajadores y la negociación colectiva en todo el Gobierno Federal y ha designado a sindicatos para una serie de órganos consultivos que van desde la política comercial a la inteligencia artificial. El resultado ha sido inequívocamente positivo, habiendo mejorado la opinión pública sobre los sindicatos y la disposición del sector privado a participar en el diálogo social y la negociación colectiva. Para concluir, hacemos un llamamiento al Gobierno del Reino Unido para que se adhiera a las recomendaciones del Informe de la Comisión de Expertos y abandone cualquier propuesta legislativa que pudiera socavar los derechos fundamentales de los trabajadores en virtud del Convenio.

Miembro trabajador, Colombia - Esta intervención la realizo en nombre del Movimiento Sindical Colombiano y de la Confederación Sindical de las Américas. Quisiéramos recordar que la libertad sindical es un derecho fundamental que tiene por finalidad la promoción y la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Como corolario de ese derecho fundamental, la huelga es un derecho y no un hecho. Los Estados democráticos, independientemente de su nivel de desarrollo, reconocen que el conflicto es natural en una sociedad pluralista, y no deben restringir de manera autoritaria el conflicto, sino que deben garantizar los mecanismos necesarios para su solución. Es decir, deben garantizar a trabajadores y sindicatos el ejercicio efectivo del derecho a la huelga, sin que estos acarreen sanciones de ningún tipo.

En consecuencia, siendo la libertad sindical un derecho fundamental reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos, no es concebible que su ejercicio se someta a una serie de controles y limitaciones policiales que obstaculicen su desarrollo y tiendan a infundir temor en los activistas.

En concreto, es ilegítimo someter las actividades sindicales a la vigilancia policial o disponer la comunicación de la identidad de los sindicalistas, práctica esta que puede facilitar la implementación de listas negras y una absoluta discrecionalidad de parte de la autoridad pública.

Por otra parte, ha sido motivo de observación reiterada por la Comisión de Expertos la necesidad de revisar el artículo 3 de la Ley de Sindicatos para modificar el requisito del apoyo del 40 por ciento de todos los trabajadores a la votación de la huelga en los servicios de educación y transporte. De tal modo que se promuevan estas formas de intervencionismo excesivo en la autonomía de las organizaciones sindicales. El Gobierno del Reino Unido debería de eliminar estas restricciones.

Miembro trabajador, Zimbabwe - Estamos muy preocupados por las intenciones del Gobierno del Reino Unido de introducir unilateralmente cambios en la legislación de la huelga en el Reino Unido mediante la reglamentación de los servicios mínimos. El efecto de esta es el de mermar poder a los trabajadores del Reino Unido para hacer una huelga efectiva. El TUC ha calculado que uno de cada cinco trabajadores del Reino Unido verá limitado su derecho de huelga. Según la Comisión Mixta de Derechos Humanos, Parlamento del Reino Unido, «el proyecto de ley sobre servicios mínimos en las huelgas impondrá limitaciones al derecho de huelga en los correspondientes servicios, al exigir que los sindicatos tomen medidas razonables para garantizar que las personas que figuran en un aviso de trabajo dado por un empleador no participen o no sigan participando en una huelga».

Los trabajadores que figuran en un aviso de trabajo y que lo ignoren yendo a la huelga perderán su protección automática frente al despido por participar en ella. La ley también obligará a los sindicatos a adoptar lo que denominan «medidas razonables» para garantizar que todos los afiliados que figuran en el aviso de trabajo no participen en la huelga. De no hacerlo, los sindicatos podrían enfrentarse a una orden judicial para detener la huelga o afrontar elevadas indemnizaciones por daños y perjuicios. Los principios de la OIT relativos a los servicios mínimos exigen que en la determinación de los servicios mínimos y del número mínimo de trabajadores que los prestan participen no solo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de empleadores y de trabajadores afectadas. Esto permite un detenido intercambio de puntos de vista sobre lo que en determinada situación puede considerarse que son servicios mínimos estrictamente necesarios. En este asunto, vemos las claras intenciones del Gobierno de seguir adelante a pesar de la oposición de los sindicatos. Al Gobierno no le importa lo que digan los sindicatos, que son socios esenciales en la economía del Reino Unido. Insto al Gobierno del Reino Unido a que se involucre con los interlocutores sociales en superar el actual punto muerto.

Miembro trabajador, Filipinas - Los trabajadores de Filipinas abogan firmemente por que los representantes sindicales tengan acceso a los lugares de trabajo en el Reino Unido. Este acceso beneficiaría enormemente a nuestros trabajadores filipinos en el extranjero, especialmente a los trabajadores sanitarios en aquel país, aproximadamente unos 40 000. Siendo la población filipina en el Reino Unido de unas 200 000 personas, es crucial que nuestros trabajadores tengan la oportunidad de formar parte de sindicatos. El Convenio, que establece que el Gobierno debe garantizar la libertad sindical, refuerza la importancia de reconocer a los trabajadores y los empleadores la capacidad de ejercer este derecho. Lamentablemente, en el Reino Unido, esa libertad se ve obstaculizada por la ausencia de un marco que permita a los sindicatos acceder a los centros de trabajo, incluso con el fin de dirigirse a los trabajadores o intervenir en la organización de actividades.

Sin las debidas protecciones, los empleadores hostiles a los sindicatos pueden fácilmente desestimar sus esfuerzos. A los representantes sindicales se les niega regularmente el acceso a los centros de trabajo e incluso se les ordena desalojar los espacios públicos cercanos a los centros de trabajo cuando intentan repartir octavillas al final de la jornada laboral. Los trabajadores sufren amenazas solo por aceptar la octavilla de un sindicato. Nos gustaría destacar que el Comité de Libertad Sindical ha hecho hincapié en que los Gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, respetando por supuesto los derechos de propiedad y de gestión. Este acceso es crucial para que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores e informarles sobre las ventajas potenciales de la sindicación. Sin embargo, en el Reino Unido se mantiene a distancia a los sindicatos, que no tienen derecho legal a relacionarse con los trabajadores. Evidencia esta restricción el ejemplo de una cadena hotelera que lanzó a la policía contra organizadores que estaban distribuyendo información sindical ante sus puertas. Igualmente, otro empleador denegó el acceso y en vez de ello, si el personal pedía hablar con un responsable sindical, prometía enviarles a un alto directivo para preguntarles por sus preocupaciones. Dentro del edificio, todo material sindical está prohibido y se desalienta activamente a los trabajadores hablar de sindicatos. En las instalaciones se utilizan señales electrónicas para disuadir de unirse a sindicatos.

Miembro trabajadora, Australia - Hago uso de la palabra en nombre del Movimiento Sindical Australiano y del Sindicato de la Commonwealth en relación con la práctica de vigilancia y elaboración de listas negras de sindicatos en el Reino Unido, una flagrante violación del Convenio. El Gobierno ha indicado anteriormente a la Comisión de Expertos que el ejercicio de las competencias de investigación encubierta en virtud de la Ley de Competencias de Investigación de 2016 (IPA) y la Ley de Regulación de las Competencias de Investigación de 2000 (RIPA) están sujetos a muchas y estrictas salvaguardias y a una sólida supervisión independiente. El Gobierno señala que, por lo tanto, nunca sería necesario y proporcionado utilizar las competencias de investigación solo para interferir en la actividad sindical legítima. Sin embargo, señalamos que la práctica de vigilancia de sindicatos y sindicalistas en el Reino Unido por parte del servicio de seguridad del Gobierno y de la policía se remonta a muy atrás, y que hay pruebas de que la información obtenida se ha transmitido a los empleadores y se ha utilizado para elaborar listas negras de trabajadores, lo que ha dado lugar a despidos y no darles trabajo debido a sus actividades sindicales.

Tras los escándalos por la redada a una asociación de empleadores que elaboraba listas negras en 2009 y el posterior desenmascaramiento de espías entre 2010 y 2014, el Gobierno inició en 2015 una investigación sobre operaciones policiales encubiertas, cuyo informe aún está por presentar. La vigilancia y elaboración de listas negras de sindicatos fue lo suficientemente importante para justificar la creación de una categoría específica para investigar la vigilancia estatal encubierta de los sindicatos cuyos «participantes centrales» fueron el Sindicato de Bomberos, el Sindicato Nacional de Mineros y UNITE así como las bases en campaña y el Grupo de Apoyo contra las Listas Negras. Hay pruebas de que aún es corriente la práctica de listas negras; por ejemplo, en 2019 se reveló que los altos directivos de un gran proyecto de ferrocarril financiado con fondos públicos contrataron a una compañía de seguridad de empresas para que vigilara a los sindicalistas que hacían campaña contra las listas negras en todo el sector de la construcción. Así que es en este contexto en el que observamos con gran preocupación que el Gobierno ha aprobado recientemente la Ley sobre fuentes humanas encubiertas de servicios de inteligencia (conductas delictivas) de 2021, que autoriza a la policía, a los servicios de seguridad e información y a las fuerzas armadas a infiltrarse en organizaciones legales y a los infiltrados a cometer delitos penales. La Ley permite autorizar conductas delictivas: a) en interés de la seguridad nacional; b) con el fin de prevenir o detectar delitos o impedir desórdenes, o c) en interés del bienestar económico del

Reino Unido. Es evidente que los motivos legales para estas autorizaciones podrían justificar la vigilancia de los sindicatos y sus afiliados. Una enmienda destinada a excluir a los sindicatos del ámbito de aplicación del proyecto de ley fue rechazada por 59 votos después de que el Gobierno se negara a apoyarla, y el Parlamento del Reino Unido rechazó efectivamente esta limitación puntual de las competencias de la policía y los servicios de seguridad. Ante la evidencia de la práctica generalizada de vigilancia de organizaciones independientes de trabajadores en el Reino Unido, que da lugar a elaboración de listas negras de sindicalistas, expresamos nuestra seria preocupación de que los avances esgrimidos por el Gobierno en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos en 2018 sean vulnerables a futuros abusos.

Ni los sindicatos ni sus afiliados deben estar sujetos a la vigilancia del Estado. Pedimos al Gobierno que enmiende inmediatamente la Ley para que excluya explícitamente a los sindicatos y que ponga fin inmediatamente a la práctica de vigilar a los sindicatos a fin de cumplir el Convenio. Pedimos además al Gobierno que prohíba que el Estado y sus funcionarios vigilen a los sindicatos y sus afiliados debido a su afiliación o actividades sindicales, y que castigue con fuertes sanciones penales a los funcionarios del Estado que participen en dicha actividad.

Representante gubernamental - Quisiera dar las gracias a todos aquellos que han hablado en la sesión de hoy y que han participado de forma constructiva en este proceso. El Reino Unido acoge con satisfacción el examen de la Comisión de Expertos y de esta comisión; hemos escuchado atentamente todas las opiniones expresadas hoy y las transmitiremos por todo el Gobierno del Reino Unido a los colegas competentes. El Reino Unido está comprometido con todos los convenios de la OIT que hemos ratificado, incluido el Convenio núm. 87, y disponemos de un marco normativo establecido desde hace mucho tiempo que protege este convenio fundamental. Creemos que la Ley de Sindicatos adopta un enfoque medido y proporcionado que equilibra los derechos de las personas que emprenden acciones colectivas y los de quienes se ven afectados por dichas acciones. Su objetivo es modernizar las relaciones del trabajo y promover al mismo tiempo un enfoque más eficaz y con más colaboración para resolver los conflictos del trabajo y proteger el mantenimiento de servicios vitales para todos en nuestra sociedad.

El Reino Unido tiene la intención de iniciar en breve el examen de la Ley de Sindicatos y prevemos que concluirá a tiempo para la próxima memoria del Reino Unido a la OIT. En ese examen, que incluirá el umbral de votación y los requisitos relativos a los piquetes, se tendrán en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales, y también formarán parte del mismo las preguntas formuladas por esta comisión y sus conclusiones. Agradecemos a los oradores sus comentarios sobre las reformas de la Autoridad de Certificación. La función de esta es fundamental para que los sindicatos y las asociaciones de empleadores respondan a las más altas normas de gobernanza. La Autoridad de Certificación es totalmente independiente del Gobierno, y así se dice explícitamente en la reforma. Existen claras limitaciones al uso que dicha Autoridad puede hacer de sus competencias de investigación. Tiene que actuar de manera razonable y no puede iniciar a su antojo investigaciones contra los sindicatos. Solo puede iniciar una investigación cuando se sospeche que se ha incumplido una obligación legal. Además, la Autoridad de Certificación solo puede pedir documentos a un sindicato cuando haya una buena razón para hacerlo. Con las nuevas medidas hemos reforzado las salvaguardias, incluida una mayor supervisión judicial de sus decisiones, como expusimos en detalle en nuestra respuesta escrita a la Comisión de Expertos. Las reformas han modernizado la normativa sindical poniéndola en armonía con otras. Esto es importante para ganar la confianza de los trabajadores, los empleadores y el público en general.

Soy consciente de que la Comisión de Expertos no ha preguntado por el proyecto de ley sobre huelgas (niveles mínimos de servicio), pero he observado que varios delegados han planteado el tema, así que quiero reiterar la posición principal del Reino Unido de que el poder hacer huelga es parte importante de las relaciones de trabajo en el Reino Unido que la ley protege con razón, y el Gobierno entiende que cualquier huelga lleva inherente un elemento de perturbación. Agradecemos a los delegados y miembros de los trabajadores y los empleadores sus comentarios sobre la derogación de la Regla 7, sobre las consultas con los interlocutores sociales y sobre las reformas legislativas más generales relacionadas con las protestas, y los transmitiremos a los departamentos gubernamentales competentes del Reino Unido. En conclusión, el Gobierno confía en que la Ley de Sindicatos del Reino Unido sea compatible con nuestras obligaciones internacionales en el marco de las Naciones Unidas, la OIT y la Carta Social Europea. La Ley de Sindicatos no pretende impedir ni impide la acción sindical, sino que garantiza que cuente con un nivel democrático razonable de participación y de apoyo. El Gobierno confía en que la Ley Sindical logre un equilibrio justo entre los derechos de los sindicatos y sus responsabilidades para con el resto de la sociedad y modernice la legislación sindical en beneficio de todos. Permítanme terminar reiterando el compromiso del Reino Unido de mejorar ininterrumpidamente las normas del trabajo y dando las gracias por su valioso tiempo a la Comisión y a quienes contribuyen a ella.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno del Reino Unido sus comentarios y toda la información, y a todos los participantes por la riqueza y la variedad del debate. Acabamos de tomar nota de los comentarios del Gobierno en torno a la Autoridad de Certificación y las votaciones y le instamos a que continúe el trabajo que ha iniciado. Dado que la opinión de los empleadores es que el derecho de huelga *per se* no está regulado por el Convenio, creo que la cuestión primaria es que los temas que se han planteado son de naturaleza práctica y el Gobierno ha de abordarlos. Pero dicho esto, se trata de cuestiones prácticas y debe prestárseles la atención pedida. Teniendo esto en cuenta, simplemente nos gustaría recomendar que el Gobierno del Reino Unido rinda informe a la Comisión de Expertos con el debido tiempo para la próxima sesión de la Comisión de Expertos con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y con toda la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Damos las gracias al representante del Gobierno del Reino Unido por la información facilitada a nuestra comisión y también a todos los oradores por sus contribuciones. Las infracciones del derecho a la libertad sindical y al derecho de sindicación en el Reino Unido deben considerarse en el contexto de un sistema en el que los sindicatos ya están muy regulados como consecuencia de una serie de restricciones de las libertades sindicales que se han introducido a lo largo de los últimos cuarenta y cinco años. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical ya han examinado críticamente muchas de estas restricciones a lo largo de los años. Esta tarde hemos hablado ampliamente de que los sindicatos no puedan utilizar la votación electrónica para las huelgas o incluso para las elecciones de dirigentes, mientras que a otras organizaciones de la sociedad civil, e incluso a partidos políticos, se les permite votar electrónicamente. Esto pone de manifiesto la intromisión en la autonomía de los sindicatos para elaborar sus propias normas y decidir sobre sus propias actividades.

Si consideramos las restricciones al derecho de huelga en el transporte y la educación, también debemos recordar otras limitaciones a ese derecho en la legislación y en la práctica. Por ejemplo, en el Reino Unido sigue vigente una prohibición general de las acciones secundarias. El impacto de esta prohibición quedó patente cuando el año pasado una importante compañía de transbordadores despidió sumariamente a 786 de sus trabajadores

y los sustituyó por trabajadores de agencia. El despido fue por sorpresa. No hubo consulta previa con los sindicatos y, como los despidos fueron instantáneos, los trabajadores no tuvieron la posibilidad de emprender acciones colectivas. Y además, como los sindicatos tienen absolutamente prohibido llamar a otros trabajadores para emprender acciones de solidaridad y apoyo, los marineros despedidos se quedaron sin ningún recurso legal o laboral. La plétora de restricciones al derecho de huelga y las acciones que socavan la autonomía de los sindicatos y las libertades civiles de los sindicalistas suponen graves violaciones de los artículos 2 y 3 del Convenio, leídos conjuntamente con los artículos 7, 8 y 10, y de los principios de la libertad sindical.

Nuestro grupo siempre busca formas constructivas de garantizar que los Gobiernos cumplan plenamente sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados. Las declaraciones antisindicales de los ministros del Gobierno y la ausencia de consultas formales no son el camino a seguir: el diálogo social es la solución. De hecho, casi todas las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en este caso destacaron la ausencia de consultas significativas con los interlocutores sociales. Es urgente que esto cambie. Creemos que el Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT, en estrecha cooperación y consulta con los interlocutores sociales, para ayudar a que su legislación vigente y propuesta sea conforme con el Convenio y para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y de nuestra comisión. El diálogo social está en el centro de la Constitución de la OIT y su materialización da sentido a la aplicación del Convenio. Para concluir, nos gustaría reiterar la importancia crítica del derecho fundamental a la huelga. Para evitar dudas, permítanme decir que para el Grupo de los Trabajadores no puede haber compromiso alguno sobre el reconocimiento incondicional del derecho de huelga en base al Convenio. Se trata de un derecho fundamental indispensable para garantizar la efectividad de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo.

Como Miembro responsable de la OIT y de la comunidad internacional, como lo es el Reino Unido, es primordial y fundamental respetar, promover y cumplir con la orientación especializada de sus órganos de control en el contexto de su diálogo con los Estados Miembros en relación con la aplicación de los convenios ratificados, y recordamos que la declaración del Grupo Gubernamental de 2015 fue clara al afirmar que «El Grupo Gubernamental reconoce que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El Grupo Gubernamental reconoce específicamente que de no ampararse el derecho de huelga, la libertad sindical, en particular el derecho de organizar actividades para promover y proteger los intereses de los trabajadores no puede realizarse plenamente». Instamos al Gobierno a guiarse por las orientaciones de larga data de los órganos de control, entre ellos la Comisión de Expertos, con respecto al pleno ejercicio por los trabajadores de los derechos protegidos en el Convenio, incluido el derecho de huelga. Instamos al Gobierno a entablar un diálogo social eficaz sobre todas las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y a abordarlas en sintonía con el Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la importancia que reviste el diálogo social para la libertad sindical y, por tanto, para la aplicación significativa del Convenio.

Habida cuenta de la discusión del caso, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información a los interlocutores sociales y propicie el diálogo con y entre ellos, con miras a:

- reportar sobre los resultados de la investigación sobre las operaciones policiales encubiertas de 2015 y las alegaciones del Congreso de Sindicatos (TUC) de 2018 sobre la vigilancia de sindicatos y sindicalistas;
- garantizar la conformidad de la legislación vigente y futura con el Convenio;
- limitar y definir las competencias de investigación del funcionario responsable de certificación para garantizar que dichas competencias no supongan una injerencia en la autonomía y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- facilitar la votación electrónica (e-balloting), y
- mejorar la consulta con los interlocutores sociales sobre las leyes que les afectan.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT y le pide que facilite información a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en todas las cuestiones mencionadas antes del 1.º de septiembre de 2023.

Representante gubernamental - Tomo la palabra en nombre del Reino Unido. Permítanme comenzar reafirmando el compromiso del Reino Unido con este proceso sobre el sistema de control en su conjunto. Como nación comprometida con la defensa y el impulso de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional y mundial, el Reino Unido valora enormemente el papel de la OIT. Agradecemos a la Comisión su atento y exhaustivo examen de este caso y de las cuestiones que se han planteado. Tomamos debida nota de las conclusiones de la Comisión y nos comprometemos a rendir el consiguiente informe a la Comisión de Expertos.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Turkmenistán, como Miembro de la OIT desde 1993, se ha comprometido a establecer a través de sus políticas unas condiciones que permitan lograr el trabajo decente y la justicia social para todos, incluida la prevención y eliminación de los riesgos de trabajo forzoso, en particular en el sector del algodón, para ratificar su conformidad con los principios establecidos en el Convenio. Prueba de ello es la continua cooperación activa con la OIT para mejorar el marco legislativo y normativo que regula el trabajo, el empleo y la protección social.

Durante la visita de la misión de la OIT a Turkmenistán el 9 de marzo de 2023, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Turkmenistán acogió una mesa redonda con representantes del Parlamento de Turkmenistán, ministerios, departamentos, el Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán para debatir el examen de la legislación en materia de prevención y prohibición del trabajo forzoso.

El trabajo conjunto dio lugar a la adopción, en marzo de 2023, de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023. Esta hoja de ruta incluye las siguientes actividades:

- finalización de una lista completa de actividades para los componentes del proyecto de nota conceptual, *Promoción del empleo justo durante la cosecha del algodón en Turkmenistán*;

- medidas de seguimiento de los resultados del examen por la OIT de la legislación de Turkmenistán;
- análisis de la situación de la contratación para la recogida del algodón;
- regulación del trabajo estacional y de los acuerdos contractuales;
- asistencia técnica para mejorar la inspección del trabajo;
- examen conjunto entre la OIT y Turkmenistán de la cosecha de algodón de 2023, y
- mejora del diálogo entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT.

1. Examen del marco administrativo y de política que rige la cosecha de algodón

A la luz de las recomendaciones de la OIT presentadas en el examen de la legislación de Turkmenistán en materia de prevención y prohibición del trabajo forzoso, el Parlamento, los ministerios y departamentos interesados, así como los interlocutores sociales representados por el Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán, han llevado a cabo un análisis de la legislación y el marco normativo vigentes con respecto a la aplicación de las normas recogidas en el Convenio.

Como resultado del análisis, los ministerios y departamentos pertinentes han elaborado proyectos de ley para modificar y complementar, en particular, el artículo 8 del Código del Trabajo en lo que respecta a la eliminación de las discrepancias en el concepto de trabajo forzoso en la lista de ocupaciones excluidas del concepto de trabajo forzoso, y también a la exención del concepto de trabajo forzoso de los trabajos menores de carácter social. En el artículo 23 del Código del Trabajo, sobre la contratación de niños para un empleo u otro trabajo, se ha aclarado el procedimiento para su cese. Además, se hizo una aclaración en el acto jurídico normativo desarrollado de conformidad con el artículo 255 del Código del Trabajo sobre el empleo de niños en condiciones de trabajo perjudiciales o peligrosas, en particular, en trabajos agrícolas relacionados con la cosecha del algodón.

Cabe señalar que en marzo de 2023 se celebraron las elecciones ordinarias de diputados de la nueva convocatoria al Parlamento y se determinó la composición de sus comisiones. Actualmente se está estudiando la posibilidad de presentar los proyectos de ley a los grupos de trabajo creados por las comisiones parlamentarias pertinentes.

2. Mejora de la inspección del trabajo y de la aplicación de la ley

Turkmenistán facilitó anteriormente información sobre la situación del país en materia de inspección del trabajo. En concreto, según la legislación laboral, la supervisión y el control estatales del cumplimiento de la legislación laboral y conexas de Turkmenistán corren a cargo de:

- el Ministerio de Trabajo y Protección Social;
- el principal servicio estatal, Turkmenstandartlary, y otros organismos estatales activos **en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo**;
- ministerios y departamentos, dentro de los límites de su competencia en relación con sus empresas subordinadas;
- autoridades estatales locales y órganos de gobierno local, y
- sindicatos, así como las inspecciones del trabajo técnicas y jurídicas bajo su autoridad.

De conformidad con el Código del Trabajo y la Ley sobre el Empleo de Turkmenistán, las personas culpables de infringir la ley o de obstruir las actividades de los órganos que supervisan y controlan el cumplimiento de la legislación serán sancionadas en la forma establecida por la legislación nacional.

El Código de Infracciones Administrativas establece la responsabilidad administrativa y prevé la imposición de penas y sanciones por una infracción administrativa.

Algunos artículos del Código Penal de Turkmenistán prevén la responsabilidad penal por violación de la legislación sobre relaciones laborales.

Actualmente se está estudiando la conveniencia de que Turkmenistán se adhiera al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), lo cual se ha sometido a debate en la reunión ordinaria de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales.

En este contexto, a principios de abril de 2023, el Ministerio de Trabajo y Protección Social organizó una reunión en línea de las partes interesadas con el Sr. Nikita Lyutov, experto de la OIT en normas internacionales en Asia Central y Europa Oriental. Se hizo hincapié en el análisis de la conformidad de la legislación y las prácticas de aplicación de la legislación de Turkmenistán con los Convenios núms. 81 y 129 relativos a la inspección del trabajo.

Con el fin de que la OIT pueda proporcionar una asistencia técnica eficaz para mejorar las inspecciones del trabajo y preparar los análisis pertinentes, el experto internacional solicitó información sobre el cuestionario que había presentado para familiarizarse con los instrumentos jurídicos que regulan las inspecciones del trabajo, así como datos sobre la situación real del funcionamiento de las inspecciones del trabajo en Turkmenistán.

Está previsto debatir de forma tripartita la información recibida, con representantes del Ministerio de Trabajo y Protección Social y los interlocutores sociales representados por el Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán.

3. Promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido en el sector del algodón

Actualmente se está trabajando con representantes de la OIT en la aplicación del punto 3, análisis de la situación en cuanto a la contratación para la recogida de algodón, de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023, relativo a un estudio cualitativo sobre las prácticas de contratación para la recogida de algodón en Turkmenistán. Se han preparado los términos de referencia para este estudio, cuyos principales objetivos son comprender las prácticas y los procedimientos de contratación utilizados en la industria del algodón, y también estudiar la experiencia y las percepciones de los recolectores de algodón sobre el proceso de contratación, incluidos los factores que influyen en su decisión de trabajar en los campos de algodón.

De acuerdo con los términos de referencia, está previsto contratar a un consultor nacional que empezará a trabajar en breve en el estudio mencionado. Se espera que la misión de la OIT llegue a Turkmenistán a principios de julio de este año para asesorar sobre el análisis de la situación en cuanto a la contratación para la recogida de algodón.

Está previsto realizar un estudio cuantitativo en el marco de la encuesta de hogares para evaluar las tendencias imperantes en el ámbito de la cosecha de algodón en los últimos cinco años. El 19 de mayo de 2023, se celebró una reunión en línea con representantes de la OIT, con la participación de especialistas de la Comisión de Estadísticas del Estado, sobre la cuestión de la realización de un estudio cuantitativo y cualitativo sobre el tema que nos ocupa, en la que se

debatieron los pasos a seguir para llevar a cabo los estudios mencionados, y estas cuestiones también se examinarán durante la próxima misión de la OIT a principios de julio de este año.

De acuerdo con el punto 6 de la hoja de ruta (examen de la cosecha de algodón en Turkmenistán), también se está debatiendo con representantes de la OIT la nota conceptual, cuyo principal objetivo es establecer un mecanismo conjunto para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir el trabajo forzoso durante la cosecha de algodón en Turkmenistán. El examen incluye visitas a los campos de algodón durante el periodo de cosecha para supervisar sistemáticamente las condiciones de trabajo.

4. Mejora de la producción y la cosecha de algodón

El uso generalizado de las últimas generaciones de cosechadoras de algodón en el sector agrícola del país, con pocos cambios en la superficie de los campos de algodón cultivados y en el volumen de algodón cosechado, ha contribuido a una reducción significativa de las tasas de recolección manual. Al mismo tiempo, Turkmenistán se mantiene fiel a su política de creación de condiciones de trabajo decente y justicia social para todos, incluidos quienes se dedican a la recolección del algodón.

La cantidad de maquinaria agrícola en uso ha aumentado significativamente, de 464 máquinas en 2016 (2017 - 948, 2018 - 1 076, 2019 - 1 322, 2020 - 1 322, y 2021 - 1 600), a 11 600 en 2022. Esto da fe de que el Estado está priorizando el recurso a la recolección mecanizada del algodón.

Los esfuerzos del país se centran también en formar y capacitar a 1 710 operadores de máquinas.

5. Diseño y ejecución de actividades de sensibilización

El Parlamento, representado por los diputados, participa activamente en actividades de sensibilización destinadas, entre otras cosas, a mejorar el conocimiento de la población sobre la prevención y la prohibición del trabajo forzoso.

Las actividades llevadas a cabo por los sindicatos en los *etraps* (distritos) también incluyen talleres de sensibilización en los que participan las partes interesadas y la sociedad civil centrados en las partes interesadas tripartitas nacionales y locales y la sociedad civil, para garantizar un diálogo abierto sobre los problemas, los marcos de trabajo y los mecanismos de respuesta para resolver las cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo justo de los trabajadores. Por ejemplo, en 2021-2022 se celebraron en todo el país más de 200 reuniones de sensibilización y mesas redondas sobre esta cuestión, con una amplia participación. Se editaron 40 artículos y publicaciones sobre el tema de la regulación jurídica de las relaciones laborales en diversos sectores, incluido el sector agrícola.

6. Fomento del diálogo social en la producción de algodón

Como parte de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales, los sindicatos de Turkmenistán ejercen la supervisión y el control públicos del cumplimiento y la aplicación de las normas laborales. Las consultas tripartitas mejoran la cooperación entre las partes y ayudan a encontrar los puntos de convergencia necesarios.

Los sindicatos trabajan sistemáticamente para ayudar al Gobierno a aplicar los convenios de la OIT y otras normas internacionales del trabajo. A este respecto, nos gustaría señalar la creciente actividad de los sindicatos en el desarrollo de un sistema de colaboración

social en el ámbito laboral y en la aplicación de los principios de cooperación tripartita entre sindicatos, empleadores y Gobierno.

Como parte de sus funciones estatutarias, los sindicatos adoptarán las medidas necesarias para prevenir la vulneración de las normas del trabajo. Las medidas de control público ejercidas por los sindicatos incluyen inspecciones y la emisión de las instrucciones oportunas por parte de las inspecciones jurídicas y técnicas. Además, los sindicatos también actúan como terceros intervinientes en nombre de los empleados ante los tribunales, protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores.

A pesar de la falta de denuncias oficiales de los ciudadanos sobre el recurso al trabajo forzoso en los sectores de producción y transformación agrícolas, los sindicatos llevan a cabo actividades de supervisión y organizan cursos especiales, sesiones de formación y seminarios para especialistas de diversos niveles, así como para productores y procesadores de productos agrícolas.

En la actualidad, la mayor parte de los seminarios los imparten las asociaciones sindicales territoriales en los entes locales y las asociaciones de agricultores *dehkan*, con arrendatarios, emprendedores y productores agrícolas. A los seminarios y reuniones asisten representantes de los órganos sindicales territoriales, autoridades locales representativas del Estado, autoridades ejecutivas y de la administración local, órganos locales de trabajo y empleo, órganos encargados de hacer cumplir la ley, etc.

Discusión por la Comisión

Presidente - Pasamos ahora a los casos individuales y el primer caso del orden del día es el de Turkmenistán sobre el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). He comprobado que tenemos 15 oradores inscritos, por lo que no se reducirá el tiempo de intervención.

Representante gubernamental - Habiendo examinado en detalle los criterios de selección de los casos, me gustaría señalar que Turkmenistán se adhiere a sus principios. En particular, como Miembro de la OIT, en su política, Turkmenistán se compromete a crear unas condiciones de trabajo decente y justicia social para todos, incluida la prevención y eliminación de los riesgos de trabajo forzoso, en particular en la industria del algodón, para confirmar que se adhiere a las normas establecidas en el Convenio. Prueba de ello es la cooperación en curso con la OIT, que incluye la mejora de las leyes y los reglamentos que regulan el trabajo, el empleo y la protección social de la población. Mi delegación ha examinado el Informe de la Comisión de Expertos a la 111.^a reunión de la Conferencia en lo que se refiere a la aplicación de las disposiciones del Convenio antes mencionado. A nuestro juicio, las conclusiones de la Comisión de Expertos se basan en la información recibida de fuentes no verificadas, lo que conlleva una opinión sesgada sobre la situación en el país. Lamentablemente, no se tienen en cuenta los argumentos específicos de los organismos estatales. Turkmenistán compareció ante la Comisión en 2021, durante la 109.^a reunión de la Comisión de la Conferencia, que fue virtual, en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio. En esa reunión, Turkmenistán aceptó la recomendación de invitar a una misión de alto nivel de la OIT para prestar asistencia técnica. El Gobierno de Turkmenistán y la OIT debatieron los objetivos de la misión, que se materializó en una visita a Asjabat en febrero de 2022.

Quisiera informarles también sobre la visita de la misión de alto nivel de la OIT a Turkmenistán en septiembre de 2022, durante la cual se debatieron cuestiones relacionadas con el análisis de la legislación, así como la preparación de la segunda fase de la misión. Durante la siguiente misión, en noviembre de 2022, se examinó la cuestión del proyecto de

hoja de ruta para la cooperación con la OIT para 2023. Al mismo tiempo, durante esta misión, se organizaron visitas de campo en dos regiones del país con la participación de representantes de organismos estatales y gobiernos locales. Cabe señalar que, la misión ordinaria de la OIT de marzo de este año, examinó las actividades previstas en la hoja de ruta. Durante la misión se celebraron varias reuniones en las que participaron representantes del Parlamento de Turkmenistán, representantes de los ministerios y de los respectivos organismos gubernamentales, incluidos el Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán.

El resultado del trabajo conjunto fue la adopción, en marzo de 2023, de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán para 2023. Esta hoja de ruta incluye las actividades siguientes: finalización de una lista completa de actividades relativas a los componentes del proyecto de nota conceptual «Promoción del empleo justo durante la cosecha del algodón en Turkmenistán»; medidas de seguimiento de los resultados del examen por la OIT de la legislación de Turkmenistán; análisis de la situación de la contratación para la recogida del algodón; regulación del trabajo estacional y de los acuerdos contractuales; asistencia técnica para mejorar la inspección del trabajo; examen conjunto por la OIT y Turkmenistán de la cosecha de algodón de 2023, y mejora del diálogo entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT. En este punto quisiera referirme a las cuestiones planteadas por el Comisión de Expertos y facilitar la información que figura a continuación.

En cuanto a la revisión de la política y la estructura administrativa que rigen la cosecha del algodón, me gustaría señalar que, teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT relativas a la revisión de la legislación sobre la prevención y la prohibición del trabajo forzoso, el Parlamento, los ministerios y los departamentos competentes, así como los interlocutores sociales representados por el Centro Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán han llevado a cabo un análisis de la legislación y el marco reglamentario actuales en relación con la aplicación de las normas que figuran en el Convenio. Sobre la base de los resultados del análisis, los ministerios y departamentos competentes del país han elaborado proyectos de ley para modificar y completar la legislación pertinente.

Cabe señalar que, en marzo de 2023, se celebraron elecciones ordinarias de diputados en la nueva convocatoria al Parlamento y se determinó la composición de sus comisiones. Actualmente se está estudiando la posibilidad de presentar los proyectos de ley a los grupos de trabajo creados por las comisiones parlamentarias competentes. En particular, se ha preparado un proyecto de ley para introducir enmiendas y adiciones al Código del Trabajo y a la Ley sobre «Empleo de la Población» derivadas del Convenio, que se ha sometido a la consideración del grupo de trabajo de la Comisión de Asuntos Sociales del Parlamento de Turkmenistán.

En cuanto a la mejora de la inspección del trabajo, tomamos nota de que Turkmenistán proporcionó anteriormente información sobre la situación del país en esta materia. En concreto, según la legislación del trabajo, la supervisión y el control estatales del cumplimiento de la legislación laboral y conexas de Turkmenistán corren a cargo de: el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la población de Turkmenistán; el principal servicio estatal, «Turkmenstandartlary» y otros organismos estatales activos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; los ministerios y departamentos, dentro de los límites de sus competencias en relación con sus empresas subordinadas; las autoridades estatales locales y los órganos de gobierno local, y los sindicatos, así como las inspecciones del trabajo técnicas y jurídicas bajo su autoridad. Dentro de los límites de su autoridad, las instituciones indicadas anteriormente

ejercen la supervisión y el control del cumplimiento de la ley y la aplicación de medidas de responsabilidad administrativa en la forma prescrita por la legislación.

Me gustaría compartir los siguientes datos que reflejan la eficacia de las actividades de los organismos de control y supervisión de la legislación en el ámbito del trabajo y el empleo. Si, en 2021, se exigió responsabilidad administrativa a más de 3 600 personas físicas, funcionarios y personas jurídicas, por infracciones de la legislación laboral y del empleo, incluso en el ámbito de la protección laboral, en 2022 su número se redujo a 2 600 personas físicas. Al mismo tiempo, en caso de infracción de la ley en lo relativo a la utilización de trabajo forzoso, los responsables de su admisión también podrán ser objeto de las medidas administrativas previstas en el artículo 304 del Código de Infracciones Administrativas. Actualmente se está estudiando la conveniencia de que Turkmenistán se adhiera a los Convenios núms. 81 y 129 que se han presentado para su discusión en la reunión ordinaria de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales. En este contexto, a principios de abril de 2023, el Ministro de Trabajo y Protección Social organizó una reunión virtual de las partes interesadas con el experto de la OIT en normas internacionales del trabajo en Asia Central y Europa del Este. Se hizo hincapié en el análisis de la conformidad de la legislación y la práctica de Turkmenistán con las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129 relativos a la inspección del trabajo. Con el fin de que la OIT preste asistencia técnica eficaz para mejorar las inspecciones del trabajo y preparar los análisis pertinentes, el experto internacional solicitó información sobre el cuestionario que había presentado para familiarizarse con los instrumentos jurídicos que regulan las inspecciones del trabajo, así como datos sobre la situación real del funcionamiento de las inspecciones del trabajo en Turkmenistán. Está previsto realizar un debate tripartito sobre la información recibida con el representante del Ministro de Trabajo y Protección Social y los interlocutores sociales representados por la Central Nacional de Sindicatos de Turkmenistán y el Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán.

En cuanto a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido en el sector del algodón, se está trabajando actualmente con los representantes de la OIT en la aplicación del punto 3 de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023, sobre el examen de la situación de la contratación para la recolección del algodón, que incluye un estudio cualitativo sobre las prácticas de contratación en la cosecha del algodón en Turkmenistán. Se han elaborado los términos de referencia para este estudio, cuyos objetivos principales son conocer las prácticas y los procedimientos de contratación utilizados en la industria algodonera y estudiar la experiencia y las percepciones de los recolectores de algodón sobre el proceso de contratación, incluidos los factores que influyen en su decisión de trabajar en los campos de algodón. Al mismo tiempo, se están analizando la metodología y el proceso de realización del estudio. De acuerdo con los términos de referencia, está previsto contratar a un consultor nacional que empezará a trabajar en breve en el estudio. Quiero señalar que se espera que la misión de la OIT llegue a Turkmenistán a principios de julio de este año para asesorar sobre el examen de la situación de la contratación para la recolección del algodón. El estudio cuantitativo está previsto como parte de la encuesta de hogares para evaluar las tendencias de la cosecha de algodón en los últimos cinco años. El 19 de mayo de 2023, se celebró una reunión virtual con los representantes de la OIT, con la participación de los especialistas del Comité Estatal de Estadística, sobre la realización de estudios cuantitativos y cualitativos sobre el tema en cuestión, en la que se discutieron los pasos a seguir para llevar a cabo esos estudios. Estas cuestiones también serán examinadas durante la próxima misión de la OIT, que se realizará a principios de julio de este año.

Con arreglo al punto 6 de la hoja de ruta —examen de la cosecha de algodón de Turkmenistán— también se está debatiendo con representantes de la OIT la nota conceptual, cuyo principal objetivo es establecer un mecanismo conjunto para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir el trabajo forzoso durante la cosecha de algodón de Turkmenistán. El examen incluye visitas a los campos de algodón durante el periodo de recolección para supervisar sistemáticamente las condiciones de trabajo.

En cuanto a la mejora de la producción y la recolección del algodón, cabe mencionar el uso generalizado en el sector agrícola del país de las últimas generaciones de cosechadoras de algodón, con pocos cambios en la superficie de los campos de algodón cultivados y en el volumen de algodón cosechado, lo que ha contribuido a la reducción significativa de las tasas de recolección manual. Al mismo tiempo, Turkmenistán mantiene la política de creación de condiciones de trabajo decente y justicia social para todos, incluidos los que trabajan en la recolección del algodón.

El parque de maquinaria agrícola usada en 2022 se multiplicó por 25 en comparación con 2016. Esto indica que Turkmenistán prioriza las políticas destinadas al empleo de maquinaria en la cosecha de algodón, incluida la formación y educación de los operadores de maquinaria.

En cuanto a la concepción y realización de actividades de sensibilización, cabe señalar que el Parlamento participa activamente en actividades de sensibilización destinadas, entre otras cosas, a concienciar a la opinión pública sobre la prevención y prohibición del trabajo forzoso. Las actividades llevadas a cabo por los sindicatos en los *etraps* (distritos) también incluyen talleres de sensibilización centrados en las partes interesadas tripartitas nacionales y locales y la sociedad civil, para garantizar un diálogo abierto sobre los problemas, los marcos y los mecanismos de respuesta a fin de resolver las cuestiones relacionadas con el empleo justo de los trabajadores. Por ejemplo, en 2021 y 2022, se celebraron en todo el país más de 200 reuniones de sensibilización y mesas redondas sobre este tema con una amplia participación. Se publicaron 40 artículos y documentos sobre el tema de la regulación jurídica de las relaciones laborales en diversos sectores, incluida la agricultura.

En cuanto a la promoción del diálogo social en la producción y transformación del algodón, me gustaría señalar que, como parte de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales, los sindicatos ejercen la supervisión y el control públicos de la aplicación y el cumplimiento de las normas del trabajo. Además, los sindicatos colaboran sistemáticamente con el Gobierno en la aplicación de los convenios de la OIT y las normas internacionales del trabajo.

La información proporcionada indica un progreso real en Turkmenistán en lo que respecta a las cuestiones consideradas durante la presente reunión. A este respecto, la inclusión de Turkmenistán en la lista corta de países no se corresponde con el espíritu de cooperación bilateral. Dicho esto, expresamos nuestra esperanza de que haya una comprensión mutua con la Comisión de Expertos y de que esta evalúe objetivamente la situación actual del país. Turkmenistán, por su parte, está siempre dispuesto a dialogar y a recibir asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - En primer lugar, nos gustaría dar las gracias al Gobierno de Turkmenistán por la información escrita y oral facilitada. Lo que está en juego en este caso es el cumplimiento de otro convenio fundamental de la OIT, a saber, el Convenio núm. 105. Desde el principio, los miembros empleadores desean subrayar su profundo compromiso con la erradicación del trabajo forzoso y la gran importancia que conceden al Convenio. Estamos firmemente convencidos de que ninguna parte interesada debería hacer la vista gorda ante este tipo de prácticas, especialmente si son planificadas, llevadas a cabo o toleradas por las

autoridades centrales. Pasando a los aspectos de carácter procedimental, observamos que Turkmenistán ratificó el Convenio en 1997. También tomamos nota de que, entre 2015 y 2022, la Comisión de Expertos formuló seis observaciones sobre este caso, lo que pone de relieve la persistencia de los problemas de cumplimiento.

La aplicación del Convenio por Turkmenistán se ha debatido tres veces en este marco tripartito, la última en 2021. Somos conscientes de que el Gobierno presentó información por escrito antes de la Conferencia, que hemos tenido debidamente en cuenta y sobre la que volveré más adelante.

Permítanme empezar con algunos datos contextuales sobre el país. La economía de Turkmenistán está casi totalmente dirigida por el Estado; el sector privado sigue siendo pequeño y está estrechamente regulado por el Estado. En el plano político, en febrero de 2022, tras 17 años en el poder, el Primer Ministro anunció elecciones preliminares. El resultado fue la elección del hijo del Primer Ministro saliente como líder del país. Varios medios de comunicación informaron de que, desde la independencia del país en 1991, ninguna de las elecciones ha sido verdaderamente plural. También se informa de que los derechos civiles y políticos se deniegan en gran medida en la práctica, lo que no deja margen a la oposición para desarrollarse. Según la observación de 2023 de la Comisión de Expertos relativa a la aplicación por Turkmenistán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), se han planteado dudas sobre la independencia del movimiento sindical y parece haber importantes restricciones legales a la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país.

En cuanto a las cuestiones jurídicas, en su observación de 2022, la Comisión de Expertos destacó varios aspectos que implican una violación del Convenio por parte de Turkmenistán, en particular del artículo 1, *b)* del Convenio sobre la utilización del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y con fines de desarrollo económico. Tomamos nota de que, en 2021, la Comisión de Expertos observó con profunda preocupación la práctica continuada del trabajo forzoso en el sector del algodón e instó al Gobierno a adoptar medidas para garantizar que nadie se vea obligado a trabajar en la cosecha de algodón patrocinada por el Estado.

Con vistas a aplicar las conclusiones de la Comisión de 2021, a lo largo de 2022 se llevó a cabo una misión de alto nivel de la OIT a Turkmenistán en dos fases. La misión de alto nivel también realizó visitas a las provincias de Mary y Lebap, durante las cuales se reunió con las autoridades regionales y visitó los campos de algodón. El principal resultado de la misión de alto nivel fue un acuerdo sobre un proyecto de hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023, centrado en el sector de la recolección del algodón. Los miembros empleadores toman nota de que la hoja de ruta prevé la realización de actividades en una serie de ámbitos, como la revisión de los marcos legislativo, político y administrativo; el refuerzo de la inspección del trabajo; la realización de evaluaciones y análisis de la situación, y la mejora del diálogo social. A modo de seguimiento, en marzo de 2023, una misión técnica de la OIT se desplazó a Turkmenistán para apoyar la aplicación de las actividades establecidas en la hoja de ruta, mientras se prevé que la próxima misión técnica de la OIT tenga lugar del 3 al 7 de julio de 2023.

No obstante, los miembros empleadores también toman nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2022, en las que se denuncia: en primer lugar, el recurso continuado por parte del Estado al trabajo forzoso en la recolección del algodón; en segundo lugar, las malas condiciones y las prácticas abusivas a las que se han visto sometidos los trabajadores, especialmente durante la cosecha de 2021, y, en tercer lugar, el empleo forzoso de las categorías de trabajadores más vulnerables, incluidos los migrantes

y los estudiantes. Por último, tomamos nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que no se ha presentado ninguna alegación sobre la utilización de trabajo forzoso en el sector del algodón ante los organismos estatales, las autoridades judiciales, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, o la Oficina del Defensor del Pueblo. Se destaca, en cambio, que esta última formuló recomendaciones a diversos ministerios y otras autoridades públicas para reforzar la vigilancia a fin de prevenir el trabajo forzoso. En su información escrita, el Gobierno también destaca la misión de la OIT a Turkmenistán de este año y la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno. Tomamos nota de que la hoja de ruta se centra en seis actividades y se han realizado algunos esfuerzos para llevarlas a cabo.

Los miembros empleadores tienen clara su posición respecto al trabajo forzoso y al Convenio. No podemos tolerar estas prácticas. El trabajo forzoso se hace aún más intolerable cuando emana del Gobierno o de otras autoridades centrales y está específicamente diseñado para servir al desarrollo económico del Estado. En este sentido, tomamos nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en colaboración con la Oficina. La misión de alto nivel de 2022, que dio lugar a una hoja de ruta consensuada, así como el ulterior compromiso del Gobierno con dicha colaboración, tal y como señala la misión técnica de la OIT prevista para julio de este año, han supuesto avances alentadores. Confiamos en que se adopten medidas más concretas. A la luz de estos acontecimientos, los miembros empleadores solicitan al Gobierno de Turkmenistán que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación completa del trabajo obligatorio de los trabajadores del sector público y privado, así como de los estudiantes, en la producción de algodón.

También alentamos al Gobierno a seguir cooperando con la OIT en el marco de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno. En este contexto, destacamos la importancia de la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores plenamente independientes y autónomas a fin de lograr una aplicación sostenida y adecuada del Convenio en la práctica. Solicitamos al Gobierno que facilite información sobre las medidas concretas adoptadas, incluidas las actividades indicadas en la hoja de ruta. Esperamos con interés conocer las opiniones de los demás grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Ya hemos debatido el caso de Turkmenistán en dos ocasiones anteriores en la Comisión, en 2016 y de nuevo en 2021. Tras el último examen, una misión de alto nivel de la OIT visitó el país en 2022 con el fin de llegar a un acuerdo sobre los parámetros de un proyecto de cooperación para el desarrollo y las actividades inmediatas de cooperación entre la OIT y los mandantes turcomanos.

Al término de dicha misión, se llegó a un acuerdo sobre un proyecto de hoja de ruta de cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023. Esta hoja de ruta prevé el desarrollo de actividades en diversos ámbitos, como la revisión del marco político y administrativo que rige la cosecha del algodón, la mejora de la inspección del trabajo y la aplicación de la ley, la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido en el sector algodonero, la mejora de la producción y la cosecha del algodón, el diseño y la puesta en marcha de actividades de sensibilización y la promoción del diálogo social en la producción algodonera.

La hoja de ruta también incluye actividades dirigidas a:

- la mejora del marco legislativo para la prevención y prohibición del trabajo forzoso;
- la realización de un análisis de la situación de la contratación para la recogida del algodón;

- la mejora de la regulación del trabajo estacional en la agricultura y de los acuerdos contractuales;
- la mejora de la inspección de trabajo para reforzar la supervisión;
- la realización de visitas sobre el terreno durante la cosecha de algodón de 2023, y
- la intensificación del diálogo entre la OIT y el Gobierno.

Será esencial empezar a trabajar lo antes posible en estas diversas áreas de actividad. Los miembros trabajadores lamentan, sin embargo, que este proceso no haya contado con la participación de los mandantes tripartitos de esta Organización, como esperábamos cuando debatimos el caso en 2021. También lamentamos que, a pesar de las numerosas iniciativas puestas en marcha a raíz de las recomendaciones formuladas por la Comisión a Turkmenistán, las prácticas de trabajo forzoso en la producción de algodón sigan existiendo a gran escala en el país.

En 2021, informamos sobre el carácter institucionalizado de estas prácticas en Turkmenistán. La persistencia de este fenómeno demuestra las dificultades a las que se enfrenta el Gobierno para ponerle fin. No podemos sino unirnos a la Comisión de Expertos para expresar nuestra profunda preocupación por la continuación de estas prácticas. Se sigue acusando al Gobierno de Turkmenistán de graves infracciones.

El trabajo forzoso en la recolección de algodón, e igualmente en la producción de seda, está organizado por las autoridades turcomanas. Este sistema lo aplica directamente el Estado, que establece cuotas de producción de algodón de forma centralizada y utiliza a los administradores locales para obligar a los agricultores a cultivar algodón y a las poblaciones locales a cosecharlo, todo ello bajo la amenaza de sanciones. Las autoridades crean así un entorno propicio a los abusos en toda la cadena de producción de algodón y seda del país. Muchos trabajadores son movilizados a la fuerza para las cosechas de algodón y la producción de seda y obligados a abandonar sus puestos de trabajo. Muchos estudiantes, algunos de ellos muy jóvenes, también son reclutados. Los empleados del sector público constituyen la principal mano de obra para la recolección del algodón, sobre todo en la fase inicial. Las mujeres son especialmente vulnerables a esta situación, ya que constituyen la mayor parte de la mano de obra peor remunerada del sector público que participa en la recolección del algodón. Durante la cosecha de 2021, las autoridades también movilizaron a otros segmentos vulnerables de la población, como los trabajadores migrantes, las personas que reciben tratamiento por adicción y las personas acusadas de prostitución o de delincuencia alimentaria.

Esta movilización forzosa lleva a algunos trabajadores a pagar un sustituto o incluso a enviar a sus propios hijos a trabajar en los campos de algodón o en la producción de seda. Entendemos que, aunque el trabajo infantil no haya sido organizado directamente por el Estado, sigue existiendo, impulsado tanto por la pobreza como por el actual sistema de trabajo forzoso. Además de ser movilizados por la fuerza, estos trabajadores y estudiantes deben trabajar a menudo sin unas condiciones laborales dignas o adecuadas, sanas y seguras, y son objeto de presiones y amenazas. Se les obliga a trabajar jornadas excesivamente largas y se les niega el equipo de protección individual.

El artículo 1 del Convenio establece que todo Estado Miembro que ratifique el Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, en particular como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. Sin embargo, el artículo 7 de la Ley sobre el Régimen Legal aplicable a las Emergencias, de 1990, permite al Estado y a las autoridades gubernamentales movilizar la

mano de obra con fines de desarrollo económico y para prevenir situaciones de emergencia. En virtud del artículo 19 del Código del Trabajo, un empleador puede, en los casos previstos por la ley, obligar a un trabajador a realizar un trabajo no relacionado con su empleo. Es probable que esta disposición permita abusos preocupantes en relación con el Convenio. Aunque la legislación turcomana también contiene disposiciones que prohíben el recurso al trabajo forzoso, es evidente que estas disposiciones legales siguen siendo pura y simplemente papel mojado en la práctica.

Además, la falta de libertad de prensa y la inexistencia de sindicatos independientes en Turkmenistán hacen muy difícil controlar la aplicación práctica de estas leyes. El Gobierno ni siquiera ha reconocido nunca la existencia de prácticas generalizadas de trabajo forzoso patrocinadas por el Estado en las industrias del algodón y la seda.

A pesar de los esfuerzos del Gobierno por mantenerlo oculto, observadores independientes pudieron documentar el trabajo forzoso sistemático y movilizado por el Gobierno en el sector agrícola de Turkmenistán, no solo en la producción de algodón, sino también en la de seda. El Sr. Gaspar Matalayev fue condenado a tres años de prisión en octubre de 2016 por su intento de denunciar las condiciones de trabajo en los campos de algodón y se le hizo cumplir la totalidad de la pena. La orden de detención se dictó apenas unos meses después de que la Comisión examinara por primera vez la cuestión del trabajo forzoso en Turkmenistán. Se sigue castigando a quienes denuncian la explotación laboral.

De las últimas observaciones realizadas por la CSI en 2022, que se basan en informes independientes, se desprende que la movilización forzosa de trabajadores de muchos sectores de actividad continuó durante la cosecha de 2021. Tenemos conocimiento de informes similares sobre la cosecha de 2022 que confirman que aún persisten las prácticas de trabajo forzoso. Otros organismos internacionales también han hecho las mismas observaciones y están preocupados por la situación en el país, especialmente el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La implicación de estos organismos en el caso de Turkmenistán también pone de manifiesto la falta de respeto de numerosos derechos fundamentales en el país.

Por supuesto, el establecimiento de la hoja de ruta tras la misión de alto nivel es algo positivo. Demuestra las intenciones del Gobierno de colaborar con la OIT, un paso importante y necesario para acabar con la práctica del trabajo forzoso. Sin embargo, el Gobierno debe garantizar que este proceso sea creíble y transparente, permitiendo a los observadores, periodistas independientes y defensores de los derechos humanos documentar e informar sobre el uso de trabajo forzoso sin temor a represalias. También es necesario implicar a los mandantes de esta casa. De lo contrario, corremos el riesgo de que en la implementación efectiva de los numerosos proyectos en el marco de dicha hoja de ruta no se aborde el núcleo de los problemas.

No basta con ajustar el sistema de producción de algodón sin aportar soluciones basadas en los derechos de los agricultores y trabajadores de ese sistema. Las soluciones duraderas y sólidas al trabajo forzoso impuesto por el Estado exigen permitir el ejercicio de los derechos laborales y civiles, incluidas las libertades sindical, de reunión y de negociación colectiva. El éxito de este enfoque dependerá de que se garantice una auténtica libertad sindical, la participación de sindicatos independientes y la libertad de acción de las organizaciones de la sociedad civil.

Interpretación del ruso: **Miembro empleadora, Turkmenistán** - También me gustaría comentar las recomendaciones de la Comisión de Expertos, en particular, con referencia a la

aplicación del Convenio por Turkmenistán. Debemos señalar que en nuestro país el cultivo del algodón es una actividad milenaria. De hecho, en nuestro sector agrícola, tenemos agricultores arrendatarios, agricultores propietarios de sus tierras y fincas particulares. El Estado les concede privilegios y compensaciones. Esto les permite gestionar sus negocios de forma eficaz, rentable e independiente. Por lo tanto, no puedo estar de acuerdo con la idea de que se obligue a las empresas agrícolas privadas a cultivar algodón y a celebrar acuerdos a tal efecto. A este respecto me gustaría señalar lo siguiente:

- el cultivo del algodón en nuestro país es rentable. Sí, tenemos una orden estatal para la producción de algodón, y es muy interesante para las empresas participar en este negocio. ¿Por qué es tan rentable? Porque se obtienen préstamos a diez años, con una tasa anual equivalente del 1 por ciento que permite a los empresarios adquirir equipos y, por lo tanto, pueden invertir en su negocio. Últimamente se han adquirido más de 3 000 tractores, y también estamos trabajando para que puedan adquirir otros tipos de maquinaria agrícola;
- en segundo lugar, están exentas de todos los impuestos y tasas si se dedican al cultivo del algodón;
- además, si se dedican al cultivo de trigo, algodón y otros productos agrícolas, tampoco tendrán que pagar las cuotas de arrendamiento, y
- otro punto es que el exceso de producción sobre la cuota estatal puede utilizarse como se desee.

Actualmente en Turkmenistán tenemos más de 500 asociaciones de campesinos. El 35 por ciento de ellas ya han pasado al sector privado, y para 2025 todas estarán en ese sector. Como ya se ha dicho, en nuestro país consideramos que las empresas son muy importantes. Las empresas invierten mucho en enriquecer el suelo de sus tierras cuando se trata de cultivar. Debemos tener en cuenta que las personas que quieren obtener beneficios van a hacer exactamente lo que les conviene y no tienen ninguna necesidad de recurrir a ningún tipo de trabajo forzoso. A todos nos interesa participar en el cultivo del algodón. Yo mismo soy dirigente regional del Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán, y puedo asegurarles que en todas las fases del cultivo y la cosecha del algodón no se recurre en absoluto al trabajo forzoso.

El Sindicato de Industriales y Emprendedores de Turkmenistán reúne a un gran número de empleadores privados de nuestro país. En el transcurso de un año cualquiera, examinamos miles de denuncias que nos llegan. Sin embargo, nunca hemos recibido una sola denuncia de trabajo forzoso en empresas algodoneras ni en ningún tipo de puestos de comercialización del algodón. Nunca hemos recibido ninguna denuncia de este tipo, ni en el seno de nuestro sindicato ni por parte de las autoridades de nuestro país. Por lo tanto, me gustaría señalar que existen fuentes oficiosas que informan sobre el supuesto uso de trabajo forzoso por parte de las empresas algodoneras y estamos dispuestos a examinar estos alegatos caso por caso si disponemos de información objetiva y concreta presentada en la forma adecuada. Respetamos la opinión expresada por la Comisión de Expertos, pero pedimos que se tengan en cuenta nuestras opiniones y argumentos. Quisiera señalar también que nuestro sindicato participa activamente en varias de las actividades previstas en la hoja de ruta para la cooperación entre Turkmenistán y la OIT, a la que se hace referencia en la memoria del Gobierno, entre las que se incluirán visitas sobre el terreno.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Turkmenistán - Como todo el mundo sabe, los sindicatos de cualquier país, al abordar los problemas que el movimiento sindical comparte en todo el mundo, trabajan en el marco de sus circunstancias nacionales. Cada país tiene su

propia historia, cultura, estructura específica del Estado y estructura dentro de la cual se desarrolla económicamente, así como tradiciones espirituales y actitudes sociales. Los sindicatos no pueden constituirse ni funcionar sin tener en cuenta estas particularidades, ya que determinan en gran medida la estrategia de desarrollo futuro del movimiento sindical en cada país. Los sindicatos de Turkmenistán apoyan plenamente el Convenio, incluidos sus requisitos para garantizar los principios fundamentales del trabajo decente. Apoyamos el tripartismo y respaldamos el diálogo social y los principios de justicia social.

Para nosotros es muy importante que, en 2018, el Parlamento turcomano aprobara una Ley sobre la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales. En casi todos los organismos estatales y empresas privadas hay convenios colectivos firmados que regulan las relaciones sociales y económicas sobre el terreno.

En la actualidad, el sindicato nacional de Turkmenistán centra su trabajo en las siguientes áreas fundamentales: i) seguir fortaleciendo nuestra economía nacional mediante el apoyo activo a los negocios, organizaciones y empresas, independientemente de su estructura legal o estatus; ii) mejorar la aplicación y el seguimiento de los convenios colectivos, y iii) garantizar el derecho de los trabajadores a un trabajo decente, lo que significa tener un empleo, un salario decente, unas condiciones de trabajo saludables y seguras, disfrutar de protección social y participar en el diálogo social.

Aquí apoyamos muy activamente los profundos cambios que se están produciendo actualmente en Turkmenistán. La posición de los sindicatos turcomanos se ha expuesto con frecuencia en diversos foros internacionales. En los últimos años ha aumentado considerablemente el papel de los sindicatos a la hora de abordar cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores a todos los niveles. Las inspecciones técnicas y jurídicas llevadas a cabo por el servicio de inspección del trabajo de los sindicatos de Turkmenistán han permitido a los especialistas supervisar el modo en que los empleadores cumplen las disposiciones legales y de otro tipo para proteger a la fuerza de trabajo.

En lo que respecta al Convenio, nos esforzamos por garantizar unas condiciones de trabajo dignas, sin trabajo forzoso ni explotación, y por cooperar con el Gobierno y con las autoridades regionales a fin de garantizar que todas estas autoridades cumplen las normas internacionales del trabajo. Entre las medidas adoptadas por los sindicatos para conseguirlo está la verificación del cumplimiento de las conclusiones de las inspecciones técnicas y jurídicas. Además, protegemos los derechos e intereses de los trabajadores y, entre otras cosas, los apoyamos cuando los asuntos se llevan a los tribunales y se realizan procedimientos judiciales.

No hemos recibido ninguna queja sobre trabajo forzoso en nuestras oficinas sindicales, pero, no obstante, seguimos llevando a cabo un seguimiento minucioso y organizamos cursos de formación, seminarios y sesiones informativas para especialistas de diversos ámbitos y niveles, incluidos trabajadores y empleadores de nuestro sector agrícola. Por el momento, la mayor parte de los seminarios se celebran en las regiones, junto con las autoridades locales, y en ellos participan las asociaciones de campesinos a las que se ha hecho referencia a menudo en el sector agrícola. También participan las autoridades locales, el Gobierno, el servicio local de empleo, la policía y otras estructuras privadas y estatales.

En Turkmenistán, concedemos una enorme importancia a la cooperación con la OIT, cooperación que aumenta cada año. Celebramos consultas con representantes de la OIT sobre diversas cuestiones de interés mutuo. Los representantes de los sindicatos de Turkmenistán también participan activamente en las medidas de defensa que se organizan en su marco y bajo los auspicios de la OIT.

En marzo del año pasado, representantes de alto nivel de la OIT visitaron Turkmenistán y nuestros sindicatos participaron activamente en la elaboración de una hoja de ruta para prevenir el trabajo forzoso. Esto se ha señalado en la declaración que acaba de hacer el representante de nuestro Gobierno.

Los interlocutores sociales y los sindicatos han colaborado y siguen colaborando en la aplicación de esta hoja de ruta. Hemos examinado, por ejemplo, nuestra legislación vigente para comprobar si se ajusta plenamente a las disposiciones del Convenio. Al mismo tiempo, colaboramos activamente con nuestros sindicatos regionales y locales, así como con las autoridades locales y regionales y otras partes interesadas para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en toda nuestra economía y, en particular, en la agricultura y el cultivo del algodón.

En conclusión, los sindicatos turcomanos participan activamente en todas las medidas incluidas en la hoja de ruta. Este año también estamos cooperando con nuestro Gobierno y con la OIT, y seguiremos prestando apoyo a la OIT para abordar esta cuestión.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Damos las gracias al Gobierno de Turkmenistán por proporcionar información adicional a esta comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos, así como por aceptar la misión de alto nivel a Turkmenistán en noviembre de 2022.

Acogemos con beneplácito que se haya alcanzado un acuerdo sobre una hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023, que se centra en seis áreas prioritarias e incluye actividades sobre la mejora del marco legislativo para la prevención y prohibición del trabajo forzoso; la realización de un análisis de la situación relativa a la contratación para la recolección de algodón; la mejora de la regulación del trabajo estacional en la agricultura y de los acuerdos contractuales; la mejora de la inspección del trabajo para reforzar la supervisión; el seguimiento por parte de la OIT de la cosecha de algodón de 2023, así como sobre una mayor intensificación del diálogo entre la OIT y el Gobierno.

Alentamos al Gobierno a que prosiga activamente sus esfuerzos para garantizar la eliminación total del trabajo forzoso en la producción de algodón. Tomamos nota con interés de la información facilitada por el Gobierno respecto a que ha llevado a cabo un examen de la legislación y el marco reglamentario vigentes en relación con la aplicación de las normas que figuran en el Convenio, y se está estudiando la posibilidad de presentar los proyectos de ley a los grupos de trabajo creados por las comisiones parlamentarias competentes. Alentamos al Gobierno a que siga colaborando con la OIT para garantizar que las revisiones se ajustan plenamente a las normas internacionales del trabajo.

Recordamos que los representantes independientes de los trabajadores serán socios esenciales para crear nuevos enfoques jurídicos y políticos para el sector del algodón que sirvan para eliminar las causas profundas del trabajo forzoso, e instamos al Gobierno a que modifique las disposiciones de la Ley de Sindicatos y de la Ley de Asociaciones Públicas que le permiten ejercer un control indebido sobre las actividades sindicales, incluida la selección de los dirigentes sindicales.

Observamos con preocupación las continuas denuncias de trabajo forzoso en el sector y las políticas que perpetúan la movilización de trabajadores para el trabajo forzoso. Recordamos que en las conclusiones de la misión de alto nivel se reconocían las dificultades persistentes para debatir abiertamente la existencia o las prácticas de trabajo forzoso en la cosecha del algodón y que, durante la misión, muchas personas indicaron que la práctica

existía, aunque sin pruebas directas o tangibles de su alcance debido al acceso limitado a los campos de algodón.

Alentamos al Gobierno a que haga públicas periódicamente declaraciones políticas de alto nivel condenando el trabajo forzoso, incluido específicamente el trabajo forzoso en el sector del algodón, como parte de las actividades de sensibilización en el marco de la hoja de ruta.

Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Turkmenistán.

Miembro trabajadora, Suecia - Tengo el honor de hablar en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Hoy se habla de Turkmenistán en el marco del Convenio, pero antes de hablar de ello, me gustaría que, por un minuto, pensáramos en lo que realmente sabemos sobre Turkmenistán. Supongo que no mucho. Hay una razón para ello. Turkmenistán es un país muy cerrado. Las autoridades ejercen un estricto control sobre el flujo de información y todos los medios de comunicación. Turkmenistán es un país de Asia Central no muy lejano y el algodón se cultiva y cosecha, al menos en parte, mediante trabajos forzados, algo que el Gobierno niega sistemáticamente. Las extremas limitaciones a la libertad sindical y de expresión hacen difícil documentar e informar acerca de lo que ocurre en Turkmenistán. Una cosa que sabemos es que las personas que comparten información con los medios de comunicación internacionales pueden ser perseguidas y algunas han sido condenadas a largas penas de prisión. Pero dicho esto, la coherencia año tras año, incluido el año pasado, de los informes sobre Turkmenistán no deja lugar a dudas en lo que respecta al uso sistemático del trabajo forzoso organizado por el Estado.

Noticias turcomanas y la Iniciativa turcomana para los derechos humanos llevan a cabo un seguimiento independiente de la cosecha de algodón, recopilando informes de seguimiento apoyados por pruebas documentales adicionales. Su informe conjunto indica que decenas de miles de trabajadores de diversos organismos estatales se movilizaron durante la cosecha de 2021. Los informes sobre la cosecha de 2022 ofrecen el mismo panorama desolador. Aunque niega el trabajo forzoso, el Estado sigue movilizándolo a trabajadores para que realicen trabajos forzados, en violación de sus compromisos en virtud del Convenio y también del Plan de Acción Nacional para los Derechos Humanos en Turkmenistán para 2021-2025.

De hecho, las autoridades gubernamentales comenzaron a movilizar a la fuerza a los trabajadores para la cosecha del algodón solo cuatro meses después de que se firmara el Plan de Acción en abril de 2021. Una mera negación por parte del Gobierno dista mucho de ser suficiente. Dada la falta de transparencia, de medios de comunicación libres, de sindicatos independientes, de organizaciones de la sociedad civil y de una verdadera libertad sindical y de asociación, las memorias del Gobierno no son creíbles. El Gobierno de Turkmenistán debe poner fin a la utilización de trabajo forzoso en el país y seguir cooperando con la OIT, pero también con los interlocutores sociales en el marco de la OIT.

El Gobierno debe garantizar la libertad sindical y de asociación en Turkmenistán, incluida la libertad para los sindicatos independientes y las organizaciones de la sociedad civil. Sabemos que el trabajo forzoso florece cuando se suprime la libertad sindical y de asociación.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Desde que esta comisión debatió este caso por última vez en 2019, observadores y medios de comunicación independientes han seguido documentando el uso sistemático del trabajo forzoso patrocinado por el Estado en todas las regiones productoras de algodón de Turkmenistán. De hecho, en cierto modo, la

cosecha de 2022, la primera bajo la presidencia de Serdar Berdimuhamedow, fue peor que las anteriores, dada la presión política para que su primera cosecha pareciera un éxito. Un informe de seguimiento independiente señaló que los empleados del Estado volvieron a ser movilizadas en masa y que se pagó a algunos niños para que trabajaran como «recolectores suplentes» de los empleados públicos. Resulta alarmante que el Gobierno de Turkmenistán siga negando la existencia de trabajo forzoso en su cosecha anual de algodón. En 2022, el Gobierno informó a la Comisión de Expertos de que no había recibido ni una sola denuncia de trabajo forzoso en relación con la última cosecha de algodón. Este tipo de negación general resulta poco creíble y nos sugiere que el Gobierno está dispuesto a ignorar lo que no quiere ver.

De hecho, la única forma de resolver el problema del trabajo forzoso en Turkmenistán es que el Gobierno reconozca de una vez por todas las causas profundas del problema y garantice que los trabajadores turcomanos disponen de los medios para combatirlo con las herramientas fundamentales de unos mecanismos eficaces de reclamación y recurso.

En consecuencia, pedimos al Gobierno que aplique plenamente la hoja de ruta negociada con la OIT y garantice el pleno acceso de la misión de alto nivel y de la sociedad civil independiente a la cosecha de algodón de 2023.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Federación de Rusia - El Informe de la Comisión de Expertos de este año se basa en información de 2021. Para analizar la situación real en relación con la aplicación del Convenio por Turkmenistán, nos basamos en datos más recientes, es decir, datos de 2022, presentados por organizaciones no gubernamentales independientes en relación con la cosecha de algodón de 2022.

Creemos que se trata de información convincente y representativa. Agradecemos al Gobierno de Turkmenistán el material presentado. El seguimiento muestra que el uso de diferentes formas de trabajo forzoso en la cosecha del algodón continúa a escala masiva y sistémica. Grandes grupos de trabajadores de los servicios públicos son enviados a los campos de algodón, incluidos docentes, personal de guarderías, escuelas, centros de salud y otros tipos de instituciones y servicios públicos estatales. Hay muchas pruebas aportadas por los trabajadores de que, en el transcurso de esta movilización, se amenaza a las personas con perder sus puestos de trabajo o parte de sus salarios si no obedecen. También se utilizan otras restricciones para obligarles a trabajar en la cosecha del algodón. Cuando se trata de la cosecha del algodón, los trabajadores que permanecen en sus puestos de trabajo habituales nos dicen que se ven obligados a pagar parte de los salarios de los recolectores y a incurrir en gastos adicionales relacionados con la cosecha del algodón. Los expertos informan de que los organismos gubernamentales establecen cuotas de producción de algodón y amenazan con sanciones y multas, así como con la pérdida de tierras, si no se cumplen dichas cuotas. Además, fijan unilateralmente el precio de compra del algodón.

En nuestra opinión, las condiciones laborales en las que se obliga a trabajar a los recolectores movilizadas también son una prueba clara de la naturaleza coercitiva del reclutamiento. Trabajan en campos abiertos sin cobijo, a menudo no disponen de agua potable suficiente y, según los informes, se ven obligados a pagar la comida, el agua, el transporte y el alojamiento. Cuando el algodón se recoge a mano, es de mayor calidad y puede venderse a un precio más alto. También sabemos que los equipos son caros, y que el propio sistema hace que a determinados funcionarios públicos les interese económicamente que el sistema siga funcionando como hasta ahora.

Debemos señalar que los expertos han constatado la utilización de mano de obra infantil en la producción de algodón, aunque no se señala la movilización específica de niños. En su

interacción con los órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales, el Gobierno sigue negando la utilización masiva de trabajo forzoso y uno de los argumentos que esgrime es que no existen denuncias al respecto. Sin embargo, en el país no se dan las condiciones para que haya un seguimiento adecuado de la situación por parte de las autoridades. Tampoco se dispone de sindicatos que puedan responder a las denuncias y cooperar adecuadamente con las organizaciones internacionales para defender las condiciones laborales de los trabajadores.

No obstante, estamos dispuestos a valorar positivamente la reciente firma de la hoja de ruta entre Turkmenistán y la OIT. Con ella se pretende erradicar el trabajo forzoso en el país, pero lamentablemente constatamos que el Gobierno la elaboró sin la participación de los trabajadores y sin la experiencia que los sindicatos podrían haber aportado a la situación.

Creemos, sin embargo, que algunas de las medidas podrían tener un impacto significativo en la situación, pero si queremos que los cambios sean reales e irreversibles, tenemos que garantizar que todo el sistema de producción de algodón de Turkmenistán se ajuste a las normas universales de protección de los derechos de los ciudadanos y se garantice un trabajo decente para todos con un salario digno. En nombre de la delegación de trabajadores de la Federación de Rusia, hacemos un llamamiento al Gobierno de la República de Turkmenistán para que coopere con la OIT en la adaptación de su legislación a las normas internacionales, en particular a las disposiciones del Convenio. Esta labor, a nuestro juicio, es esencial, pero solo podrá tener éxito si vemos que el país aplica realmente los convenios fundamentales de la OIT y respeta los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que destaca el derecho a la libertad sindical, en el contexto general de la protección de los derechos humanos de la población de Turkmenistán.

Miembro trabajador, Países Bajos - Año tras año, durante la cosecha del algodón, que tiene lugar entre agosto y diciembre, el Gobierno turcomano obliga a decenas de miles de trabajadores del sector público a recoger algodón o a pagar a recolectores sustitutos bajo amenaza de sanciones, incluida la pérdida del empleo, la reducción de la jornada laboral o del salario, y extorsiona a los mismos trabajadores para que paguen los gastos relacionados con la cosecha. En Turkmenistán, la cosecha de algodón mediante trabajos forzosos no es una anomalía, sino parte integrante de un sistema de mando de la producción agrícola que impulsa tanto la pobreza rural como el trabajo infantil. El sistema de control y coacción estatal está tan arraigado que los agricultores siembran según los dictados del Estado, en lugar de según las condiciones del suelo, el agua y el clima. Para cumplir con el sistema, los agricultores se han visto obligados a plantar antes de que los campos estén listos o en lugares con riego inadecuado, lo que garantiza el fracaso de las cosechas, mientras que los propios agricultores quedan a merced de las autoridades gubernamentales.

El trabajo forzoso de empleados del sector público para recoger algodón es y fue generalizado y sistemático en todas las regiones que han sido objeto de seguimiento por parte de investigadores independientes. Docentes, médicos, trabajadores de la cultura y otros funcionarios informaron de movilizaciones a mediados de agosto. En diciembre, a pesar de las temperaturas bajo cero, alrededor del 25 por ciento de los empleados del sector público se veían obligados a recoger algodón o a pagar sustitutos durante la semana, y todos los empleados eran enviados a los campos los fines de semana. El Gobierno continúa negando el uso de trabajo forzoso en la cosecha de algodón. La hoja de ruta firmada recientemente y la intención de colaborar con la OIT son un paso importante y necesario para acabar con esta práctica. Sin embargo, tampoco es suficiente limitarse a ajustar el sistema de producción de algodón sin fundamentar las soluciones en un enfoque basado en los derechos de los agricultores y trabajadores de dicho sistema. A la hora de erradicar el trabajo forzoso y el

trabajo infantil, el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical y la negociación colectiva, son fundamentales e indispensables.

A la hora de buscar soluciones, las organizaciones independientes de trabajadores deben participar en todo el proceso. No puede ser que los representantes del Gobierno de Turkmenistán presenten proyectos a la OIT sin la participación de ninguno de los interlocutores sociales. Como han dicho los oradores anteriores, también instamos a las autoridades de Turkmenistán a que cooperen plenamente con los mecanismos de control de la OIT y apliquen sus recomendaciones. En el marco del asesoramiento técnico de la OIT, el Gobierno de Turkmenistán debería establecer, supervisar e informar sobre puntos de referencia claros para cumplir sus obligaciones en virtud de todos los convenios fundamentales de la OIT en el ámbito laboral.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En nombre de la UITA, que es la unión mundial de trabajadores de la agricultura, apoyo los comentarios anteriores que indican que el trabajo forzoso en el sector algodonero de Turkmenistán sigue siendo generalizado y sistemático. Cada año, durante la cosecha del algodón, el Gobierno obliga a decenas de miles de trabajadores de los sectores público y privado a recoger algodón, a pagar un soborno, o a contratar a un trabajador sustituto para que recoja algodón en su lugar. El año 2022 no fue una excepción. Un seguimiento independiente realizado durante esa campaña algodonera reveló que el trabajo forzoso de empleados del sector público para recoger algodón era generalizado y sistemático en todas las regiones en las que se llevó a cabo el seguimiento. Debido a que el trabajo forzoso se lleva a cabo en secreto, los supervisores se exponen a un gran riesgo personal. El Gobierno toma amplias medidas para impedir la documentación y los campos de algodón están bajo estricta vigilancia de la policía y los servicios de seguridad.

Los trabajadores de los campos se enfrentan a condiciones de trabajo y de vida difíciles y, en ocasiones, abusivas o peligrosas, para cumplir con las cuotas diarias obligatorias de algodón. Su participación forzosa en la cosecha está organizada e impuesta por el Gobierno. Se intimida a la gente, se la censura públicamente y se la amenaza con descuentos salariales y la pérdida del empleo para garantizar su cumplimiento de las órdenes. La pobreza y la presión para cumplir las cuotas conducen al trabajo infantil, en el que los niños recogen algodón junto a sus padres, o para ganar dinero como trabajadores de sustitución contratados por personas obligadas a recogerlo.

Acogemos con agrado el reciente compromiso del Gobierno con la OIT. Pero, al mismo tiempo, el Gobierno sigue negando públicamente el uso del trabajo forzoso en la cosecha —la última vez durante el examen realizado por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en marzo de 2023— y acosando y atacando a cualquiera que se atreva a denunciar la vulneración de los derechos humanos y laborales. Las soluciones duraderas para acabar con el trabajo forzoso en Turkmenistán deben basarse en un planteamiento basado en los derechos de los agricultores y trabajadores de este sistema, y requieren que se permita la libertad sindical y de negociación colectiva, y la libertad de reunión. Tal y como están las cosas, dentro de dos meses decenas de miles de personas volverán a verse obligadas a trabajar en los campos recogiendo algodón bajo la amenaza de ser castigadas por orden del Gobierno. Las conclusiones del seguimiento independiente de 2022 muestran que el Gobierno no ha tomado medidas significativas para erradicar esta práctica desde el último examen. El cambio es necesario desde hace tiempo.

Instamos al Gobierno a que adopte medidas urgentes para poner fin a la práctica del trabajo forzoso patrocinado por el Estado en el sector del algodón. El Gobierno debe hacer

cumplir las leyes nacionales que prohíben el trabajo forzoso e infantil; tomar medidas para que los funcionarios rindan cuentas por obligar a los ciudadanos a trabajar; y cooperar plenamente y aplicar las recomendaciones de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, los procedimientos especiales y, ante todo, de los mecanismos de control de la OIT. Debe permitir que los observadores, los periodistas, las organizaciones de derechos humanos y los defensores de los derechos de los trabajadores actúen libremente y sin amenazas de represalias, y que los trabajadores se organicen, constituyan sindicatos independientes y se afilien a ellos, y negocien colectivamente.

Representante gubernamental - Permítanme expresar, en nombre de la delegación gubernamental de Turkmenistán, mi gratitud a la Comisión por el trabajo realizado y el diálogo constructivo, así como a las delegaciones y a los miembros empleadores y trabajadores por sus declaraciones dirigidas a Turkmenistán.

Aquí, por supuesto, hemos oído muchas informaciones sobre Turkmenistán y hemos tomado nota de algunas de ellas. Los planteamientos de algunas delegaciones han sido muy constructivos y han tenido en cuenta la información facilitada por Turkmenistán en el proceso de preparación de esta reunión.

Como se ha señalado en el discurso principal de nuestra delegación, se ha trabajado y se está trabajando mucho para aplicar las normas del Convenio, no solo a nivel legislativo, sino también en la práctica. En este contexto, quisiera instar una vez más a los miembros trabajadores y a los miembros empleadores a que presten más atención a los comentarios del Gobierno. Algunas de las informaciones proporcionadas son básicamente falsas, incluso se ha hablado de preocupación acerca de las elecciones democráticas celebradas en nuestro país. Quiero asegurar que en Turkmenistán se celebran elecciones con la participación activa de observadores internacionales. Las críticas a los dirigentes de mi país son inaceptables y poco profesionales, y no deberían utilizarse en este foro. Declaramos explícitamente que la información sobre la legalización por el Estado de la cosecha forzosa de algodón carece de fundamento y no refleja la situación real sobre el terreno. La política de mi país en este ámbito está dirigida a la mecanización de la cosecha de algodón, como se indica en mi informe principal.

Todas las propuestas y recomendaciones constructivas de los expertos internacionales, en el contexto del tema que nos ocupa, serán estudiadas y analizadas cuidadosamente. En nombre de mi Gobierno, quiero señalar que buscamos la cooperación con la OIT de forma sistemática. La hoja de ruta de nuestra colaboración tiene por objeto resolver las tareas en materia de cumplimiento de las normas de derecho internacional universalmente reconocidas y poner en marcha un mecanismo de mejora tanto del marco legislativo como de su aplicación en la práctica.

Esta interacción puede llevarse a cabo mediante la cooperación técnica sobre la incorporación de los convenios pertinentes a la legislación nacional, la sensibilización, y la capacitación de especialistas, así como mediante un sistema de seguimiento de la aplicación de las disposiciones del Convenio utilizando los mecanismos de cooperación tripartita.

Tras la aplicación con éxito de la hoja de ruta a corto plazo para 2023, Turkmenistán estará preparado para debatir las perspectivas de cooperación e interacción a largo plazo con la OIT.

Miembros trabajadores - Queremos dar las gracias al representante del Gobierno por la información facilitada durante el debate. También nos gustaría dar las gracias a los oradores por sus contribuciones. Es innegable que Turkmenistán sigue utilizando el trabajo forzoso a gran escala para cosechar algodón y producir seda. Permítanme responder a un comentario

realizado por el representante del Gobierno en relación con las fuentes supuestamente no verificadas que informan de prácticas de trabajo forzoso en el país. En una situación en la que no existen interlocutores sociales independientes, ni ninguna forma genuina de sociedad civil que funcione, no podemos considerar totalmente creíble la información del Gobierno. Si el Gobierno desea rebatir la información crítica proporcionada por fuentes no gubernamentales y la CSI e insiste en su propia narrativa alternativa de gran progreso, nos vemos obligados a preguntar ¿por qué mantiene políticas de puertas cerradas? ¿por qué no se compromete con las organizaciones mundiales y reconocidas de trabajadores, con los medios de comunicación o con los grupos de derechos humanos? Compartimos la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la persistencia de las prácticas de trabajo forzoso y de las malas condiciones laborales de las personas obligadas a trabajar en los sectores del algodón y la seda, en clara violación del Convenio.

Pedimos al Gobierno que garantice la plena aplicación de las recomendaciones formuladas tras el examen de su caso por nuestra comisión en 2021. El Gobierno también debe garantizar que la aplicación de la hoja de ruta se haga en cooperación con los interlocutores sociales y en un plazo determinado. En particular, es fundamental que el Gobierno adopte todas las medidas legales y prácticas necesarias para eliminar el uso del trabajo forzoso de los trabajadores de los sectores público y privado, así como de los estudiantes, garantizando especialmente que la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley de Respuesta a las Emergencias, la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán, el artículo 7 de la Ley de Régimen Jurídico de Excepción de 1990 y el artículo 19 del Código del Trabajo no puedan utilizarse como base jurídica para el trabajo forzoso en los campos de algodón y en la producción de seda. El Gobierno debe dejar de amenazar a quienes no cumplen las cuotas establecidas por las autoridades. También debe hacer declaraciones políticas de alto nivel condenando el trabajo forzoso, incluyendo específicamente el trabajo forzoso en el sector del algodón y dejando claro que todo trabajo debe ser voluntario y remunerado de forma justa. La presión ejercida sobre las autoridades a todos los niveles para que se cumplan estas cuotas da lugar a numerosos abusos de los que los trabajadores son las primeras víctimas.

El Gobierno debe actuar de conformidad con el Convenio y la legislación nacional contra el recurso al trabajo forzoso, emitiendo instrucciones claras sobre la prohibición del uso del trabajo forzoso, y enjuiciando y castigando a los funcionarios que, a pesar de todo, recurran a él. Reforzar la inspección del trabajo y la aplicación de la legislación es esencial para erradicar definitivamente esta práctica. El Gobierno debe colaborar con los interlocutores sociales en la elaboración de un plan de acción nacional para eliminar de forma sostenible el trabajo forzoso en la cosecha de algodón y la producción de seda organizadas por el Estado. Este plan debe tener plazos concretos y abordar las causas profundas del trabajo forzoso en la agricultura. Será esencial que el Gobierno garantice el acceso a los campos de algodón y a la producción de seda de interlocutores sociales, observadores, periodistas independientes y defensores de los derechos humanos, que deben tener libertad para documentar e informar de sus hallazgos sin temor a represalias. Además, está claro que la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y la aplicación de la hoja de ruta requerirá el pleno reconocimiento de la libertad sindical y de asociación en el país, para que los trabajadores y los empleadores nacionales puedan estar representados. Esperamos que Turkmenistán haga efectivos todos los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la prohibición del trabajo forzoso e infantil, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, de conformidad con los convenios de la OIT que ha ratificado. Para garantizar la consecución de todos estos objetivos, invitamos al Gobierno de Turkmenistán a seguir utilizando la asistencia técnica de la

OIT en curso y a aceptar la visita de una misión tripartita de alto nivel de la OIT, a la que habrá que dar todas las facilidades para que pueda llevar a cabo su misión.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han tomado la palabra. En particular, damos las gracias al Gobierno de Turkmenistán por su intervención, así como por la información oral y escrita que ha facilitado, que contribuye a tener una visión más completa de la evolución de la situación sobre el terreno.

Para terminar, nos gustaría subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptables todas las formas de trabajo forzoso u otras prácticas abusivas que equivalgan a trabajo forzoso. En particular, cuando afectan a las categorías de personas más vulnerables de la sociedad y son orquestadas por las autoridades centrales. Nuestra posición coincide a este respecto con la de la Comisión de Expertos, la Oficina y los miembros trabajadores. Si bien acogemos con agrado los esfuerzos realizados para abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en 2022, en particular, la colaboración iniciada con la OIT, también tomamos nota de la información sobre el recurso continuado a prácticas de trabajo forzoso impuestas por el Estado en el sector de la recolección del algodón. A la luz del debate que hemos mantenido sobre este caso en esta comisión, los miembros empleadores solicitan, o incluso instan, al Gobierno que, en primer lugar, prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación completa del trabajo obligatorio de empleados del sector público y privado, así como de estudiantes en la producción de algodón. En segundo lugar, piden al Gobierno que siga cooperando con la OIT y los interlocutores sociales independientes para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en particular, en el marco de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno. Y, en tercer y último lugar, le solicitan que facilite información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, incluidas todas las actividades indicadas en la hoja de ruta.

Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones en el momento oportuno para lograr el pleno cumplimiento del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

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.

Al tiempo que tomó debida nota de las explicaciones del Gobierno en relación con la colaboración con la OIT para resolver la cuestión del trabajo forzoso en la cosecha de algodón, la Comisión deploró la persistencia del uso generalizado del trabajo forzoso en la cosecha anual de algodón que patrocina el Estado en Turkmenistán y la incapacidad del Gobierno de realizar progresos significativos en la materia desde que la Comisión examinó el caso en 2016 y 2021.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión insta al Gobierno a que tome, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas siguientes:

- **garantizar la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión de 2021 y de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno;**
- **redoblar sus esfuerzos para garantizar la eliminación completa del trabajo obligatorio de trabajadores de los sectores público y privado, así como de estudiantes, en la producción de algodón patrocinada por el Estado mediante la elaboración, en consulta con los interlocutores sociales y en el contexto de la asistencia de la OIT en curso, de un plan de acción destinado a erradicar, en la legislación y en la práctica, el trabajo**

forzoso en la cosecha de algodón patrocinada por el Estado, y mediante la mejora de las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón en consonancia con las normas internacionales del trabajo;

- eliminar el sistema de cuotas obligatorias para la producción y recolección de algodón y garantizar que no se amenace a nadie con castigos por incumplir dichas cuotas de producción, de conformidad con el Convenio;
- dictar instrucciones claras sobre la prohibición de la utilización del trabajo forzoso y reforzar la inspección del trabajo y los mecanismos de aplicación de la ley;
- enjuiciar y sancionar adecuadamente a todo funcionario público que participe en la movilización forzosa de trabajadores para el cultivo o la recolección de algodón;
- garantizar que, en consonancia con el Convenio, no se utilicen como fundamento jurídico o pretexto para imponer trabajo forzoso la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley de Respuesta a las Emergencias, la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán y el artículo 19 del Código del Trabajo, y
- promover el diálogo social en relación con la producción de algodón y seguir cooperando con la OIT y las organizaciones pertinentes de trabajadores y de empleadores con el fin de asegurar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en particular en el marco de la hoja de ruta, y de documentar todo caso de trabajo forzoso en la cosecha de algodón sin temor a represalias.

La Comisión pide al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2023, una memoria que contenga información sobre las medidas concretas adoptadas, incluidas las actividades que se indican en la hoja de ruta, y acerca de los progresos realizados.

Representante gubernamental - Quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi gratitud a todos los que han participado en la discusión sobre el caso de Turkmenistán, incluidos los interlocutores sociales y los representantes de los Gobiernos y de las organizaciones no gubernamentales. Tomamos nota de las conclusiones y manifestamos nuestra voluntad de cooperar con los interlocutores sociales y la OIT en relación con la legislación relativa a la aplicación del Convenio y su aplicación. Quisiera reiterar que el Gobierno de Turkmenistán ya ha hecho y seguirá haciendo un gran esfuerzo por aplicar el Convenio en la legislación y en la práctica.

En relación con las normas de procedimiento de la Comisión, agradeceríamos la comunicación del texto del proyecto de conclusiones con suficiente antelación y no una hora antes de su adopción, a fin de dar al Gobierno la posibilidad de examinar a fondo el documento y sus implicaciones para nuestras obligaciones nacionales e internacionales.

Una vez más, nos gustaría señalar que los comentarios sobre el amplio uso del trabajo forzoso en la cosecha del algodón carecen de fundamento. Lamentablemente, observamos que la Comisión no ha tenido en cuenta los grandes esfuerzos realizados por Turkmenistán en relación con la mecanización de la cosecha de algodón y la eliminación del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil.

Para concluir, una vez más, me gustaría asegurar a la Comisión que el Gobierno espera con interés la cooperación regular y sistemática con la OIT con el fin de aplicar eficazmente las medidas previstas en la hoja de ruta para 2023 y a más largo plazo.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2022 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 16 de junio de 2023) (artículos 22 y 35 de la Constitución)

Cuadro de las memorias debidas en 2022 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 16 de junio de 2023)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 1025, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.

Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Albania	12 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 98)</i>	
· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 129, 143, 156, 177, (MLC)	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 77, 78, 185	
Argentina	8 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 98)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 129, 156, 169, 177, 189	
Belice	12 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 88, 98, 115, 138, 140, 144, 151, 154, 155	
Congo	17 memorias solicitadas
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 144	
· 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 13, 14, 26, 89, 95, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 149, (185), (MLC), 188	
Croacia	24 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 98)</i>	
· 11 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 14, 45, 81, 100, 106, 111, 129, 132, 136, 144	
· 13 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 24, 25, 102, 103, 119, 121, 139, 148, 155, 161, 162	
El Salvador	11 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 98)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 81, 99, 100, 111, 129, 131, 144, 150, 155, 160	
Eslovenia	14 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 90 y 98)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 97, 98, 100, 111, 122, 135, 143, 144, 149, 151, 154, 156	
Gabón	16 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 90 y 98)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 11, 29, 81, 87, 98, 105, 123, 124, 135, 138, 144, 151, 154, 182, (MLC)	
Guinea Ecuatorial	8 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 98)</i>	
· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 14, 30, 87, 98, 100	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. (68), (92)	

Guyana**10 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 81, 105, 129, 135, 138, 141, 151, 182

Kenya**13 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- 12 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 29, 81, 98, 129, 135, 138, 141, 142, 144, 182, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105

Liberia**9 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 105, 108, 112, 113, 114, 182, MLC

Marruecos**34 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 17, 19, 27, 29, 30, 42, 45, 52, 81, (97), 98, 99, 101, (102), 105, 106, 108, 119, 129, 131, 136, 138, 144, 150, 162, 176, 182, 183, MLC, (187), 188

Mongolia**6 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 167, 181, 182

Países Bajos - Aruba**11 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 23, 29, 69, 105, 113, 114, 138, 146, 147, 182

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Guernsey**5 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 87, 98, 122, 142

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Malvinas (Falkland)**4 memorias solicitadas****(Párrafo 93)**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, (MLC)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 82

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Jersey**4 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 87, 98, 140

República Centroafricana**21 memorias solicitadas**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 150, 155, 182
- 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 3, 13, 14, 17, 18, 19, 52, 62, 81, 95, 100, 101, 111, 118, 119, 120, 131, 158

República Democrática Popular Lao**4 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 29, 138, 182

Samoa**6 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, (144), MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111

Santo Tomé y Príncipe**11 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 100, 111, 135, 138, 144, 151, 154, 182, (183)

Singapur**5 memorias solicitadas**

-
- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 144, (155)
 - 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100

Sudán del Sur**7 memorias solicitadas**

-
- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 9
 - 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 105, 111, 138, 182

Tailandia**4 memorias solicitadas**

-
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 122, 159, MLC

Tayikistán**25 memorias solicitadas****(Párrafo 98)**

-
- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 32, 87, 95, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 142, 144, 149, 159, 177
 - 11 memorias no recibidas: Convenios núms. 23, 27, 69, 92, 108, 113, 124, 126, 133, 134, 147

Timor-Leste**4 memorias solicitadas****(Párrafos 90 y 98)**

-
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 100, 111
-

Total general

Se ha solicitado un total de 1 915 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 460 (76,24 por ciento)

Se ha solicitado un total de 188 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 179 (95,21 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 16 de junio de 2023) (artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%
Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	

De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de sólo cinco convenios							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70,2%	1962	78,0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2177	77,4%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2009 y marzo 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%

De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años						
2019	1788	645	36,1%	1217	68,1%	Conferencia de 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 a pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias						
2020	1796	394	21,9%	712	39,6%	768 42,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años						
2021	1865	747	40,0%	1230	65,9%	1383 74,2%
2022	1915	787	41,1%	1334	69,7%	1460 76,2%